



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias y rendimiento laboral del Consorcio W&M
Contratistas Generales S.R.L

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Avalo Viera, Cinthya (ORCID: 0000-0001-7059-1000)

Huatuco Taipe, Ketty Cinthya (ORCID: 0000-0002-8404-9316)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios y a nuestros padres y hermanos que día a día nos brindan su apoyo para cumplir nuestras metas y haber podido culminar este trabajo.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi asesor que nos ha brindado su apoyo en el transcurso de este camino.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo de investigación	17
3.2. Variable y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumento de Recolección, Validez y Confiabilidad	21
3.5. Procedimiento	22
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Fiabilidad de la variable competencias</i>	24
Tabla 2 <i>Fiabilidad de la variable rendimiento laboral</i>	24
Tabla 3 <i>Distribución de frecuencia y porcentaje de variable competencia</i>	25
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencia de la dimensión motivación</i>	26
Tabla 5 <i>Distribución de frecuencia de la dimensión conocimiento</i>	27
Tabla 6 <i>Distribución de frecuencia de la dimensión habilidad</i>	28
Tabla 7 <i>Distribución de frecuencia de la variable rendimiento laboral</i>	29
Tabla 8 <i>Correlaciones</i>	30
Tabla 9 <i>Resultados de la tabla de regresión lineal</i>	31

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i>	Histograma de Frecuencia de la variable Competencia. 25
<i>Figura 2</i>	Histograma de Frecuencia de la dimensión motivación. 26
<i>Figura 3</i>	Histograma de Frecuencia de la dimensión conocimiento. 27
<i>Figura 4</i>	Histograma de Frecuencia de la dimensión habilidad. 28
<i>Figura 5</i>	Histograma de Frecuencia de la Variable Rendimiento. 29

RESUMEN

El estudio lleva por título competencias y rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L, centrado en el objetivo del estudio es medir el nivel que generan las competencias de los colaboradores en el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L. Las bases teóricas estuvieron sustentadas en Alles (2007), López (2016) y Polanco (2020) para la variable competencias; en el caso de rendimiento laboral se sustentó en Pons (2015), Newstrom (2013) y Gabini (2018). La investigación estuvo planeada con la metodología descriptiva correlacional, ya que evaluó la relación entre las variables de estudio. La población fue conformada por 40 colaboradores, misma que se usó como muestra censal, además de ello, la técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario conformado por 30 preguntas de ambas variables, cuya fiabilidad fue para el cuestionario sobre competencias de .901 y de .924 para el cuestionario de rendimiento laboral. El instrumento también fue validado por el juicio de tres expertos, basado en el coeficiente de Aiken. La prueba de hipótesis general concluyo que existe una correlación bilateral .839 y un Sig (Bilateral)= ,001. Confirmando que, a mayor nivel de competencias laborales, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L. La evaluación del modelo en regresión lineal, explica el 77.7% que las competencias a través de conocimiento y habilidades, resulta de vital importancia al momento de generar altos índices de rendimiento laboral.

Palabras Claves: Capacidades, conocimiento, resultados.

ABSTRACT

The study is entitled Competencies and Labor Performance of Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L., and is focused on the objective of measuring the level that the competencies of the collaborators generate in the labor performance of Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L. The theoretical bases were supported by Alles (2014), Lopez (2016) and Polanco (2020) for the competencies variable; in the case of labor performance it was supported by), Newstrom (2013) and Gabini (2018). The research was planned with the Pons (2015) descriptive correlational methodology, since it evaluated the relationship between the study variables. The population was made up of 40 collaborators, which was used as a census sample. In addition, the technique used was the survey, having as an instrument a questionnaire made up of 30 questions of both variables, whose reliability was for the questionnaire on competencies of .901 and .924 for the questionnaire on labor performance. The instrument was also validated by the judgment of three experts, based on Aiken's coefficient. The general hypothesis test concluded that there is a bilateral correlation .839 and a Sig (Bilateral)= ,001. Confirming that, the higher the level of labor competences, the higher the labor performance of the workers in the consortium W&M Contratistas Generales S.R.L. The evaluation of the model in linear regression, explains the 77.3% that the competences through knowledge and skills, is of vital importance at the moment of generating high indexes of labor performance.

Keywords: Skills, knowledge, results.

I. INTRODUCCIÓN

En el primer capítulo se analizó la realidad problemática, en donde se detalló a nivel internacional, nacional y local; también se demostró el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis, finalmente se planteó la justificación del estudio, desde la perspectiva teórica, metodológica y social.

Las competencias hacen referencia a los productos o resultados de la capacitación, en la medida que se cuente con personal competente en función de su desempeño (Sanghi, 2016, p. 8). Al respecto se pueden extraer algunos elementos comunes, el cual está asociado a la acción desarrollada en un entorno determinado (Villardón, 2015, p.10). Del mismo modo se entiende la competencia como una habilidad que tiene un individuo adquirido por experiencias vividas, las habilidades logradas, también el conocimiento y capacidad en el trabajo, los colaboradores deben demostrar la combinación adecuada de las estas facetas (Agochiya, 2018, p.6)

En tal sentido, a nivel internacional, por medio de las competencias laborales las empresas buscan identificar trabajadores con óptimos conocimientos, habilidades y destrezas logrando el desenvolvimiento eficiente para el cumplimiento de sus funciones. Al respecto la consultora Valenciana de España, en su foro de discusión consideró que los puntos de mejora radican en la gestión por competencias ya que logra aumentar la eficacia de las personas que componen el capital humano de la empresa y la competitividad (Cámara, 2014, mayo 17). Precisaron que las entidades de producción en el Estado de Sao Paulo ponen énfasis en las competencias y habilidades del colaborador, valorando la capacitación un factor importante para mejorar las competencias de los trabajadores y mejorar su rendimiento evitando de esta manera deficiencias encontradas en la fase de producción que en suma fueron contraproducentes (Santos y Simón, 2018, p.233-250). Por su parte en el Ecuador determinan la incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial de sus exportaciones, ya que ponen énfasis en el desarrollo de sus competencias, aplicando nuevas técnicas que conllevan a la búsqueda de estrategias, que permitan fomentar los conocimientos del personal, capacitando y evaluando sus habilidades y destrezas, para lograr un mayor rendimiento que beneficie a las organizaciones (Correa, 2017, p.89).

A nivel nacional, se tiene un nivel de valoración significativa en las diversas empresas del país, tal que la Dirección de Empleabilidad de la Universidad Tecnológica del Perú, indico que es importante que desde la universidad los jóvenes desarrollen competencias generales que los alineen a los requerimientos de la empresa. (Yucra, 2015, setiembre 27). Es por ello que, muchas empresas del sector privado en el Perú valoran las competencias como un factor importante para lograr el mejor rendimiento de sus colaboradores, siendo distinto la percepción del sector estatal donde el factor político prevalece para contratar personal pasando a un segundo plano la importancia de las competencias de personal. En tal sentido en las empresas la toma de decisiones es relevante tal que se promueva la competencia laboral para lo cual es preciso se convierta en una política importante empresarial que permita producir ideas que sean relevantes para los negocios, aumentando las ventas, implementen nuevos productos o servicios conquisten nuevos nichos de mercado (Vega, 2015, julio 01). Los jóvenes tienen las capacidades para convertirse en excelentes directivos, de compañías transnacionales y locales, pero para lograrlo es importante desarrollar competencias como las habilidades relacionadas al aprendizaje, la resolución de problemas y la comunicación en relación a la experiencia (Román, 2017, febrero 16).

A nivel local el Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L, está ubicada en rio santa fe 509. Sjl, se dedica a la prestación de servicio de construcción de viviendas. Actualmente el consorcio presenta dificultades en el área de elaboración de proyectos. Se ha podido observar la falta de competencias laborales, los colaboradores tienen ciertas dificultades para realizar sus actividades, no poseen los conocimientos y habilidades necesarios para responder satisfactoriamente a una actividad o tarea asignada, falta de actitudes adecuadas en el momento correcto, esto se ve reflejado en los resultados obtenidos, en el cual se evidencia errores continuos, demoras para cumplir con las tareas asignadas, la falta de adaptación a la implementación de nuevas tecnologías. En tal sentido la empresa requiere contar con personal con competencias, conocedores de sus labores para lo cual es preciso se valore el nivel educativo, brindar una retroalimentación constante, mediante capacitación

y motivación que contribuyan en la formación del colaborador con lo cual se tenga como aspecto relevante el logro de un buen rendimiento.

A nivel organizacional en las últimas décadas, las organizaciones han reconocido los beneficios potenciales de desarrollar un modelo de competencias en diversos campos, que los individuos necesitan saber para ejecutar sus responsabilidades y puedan contener comportamiento, conocimiento y motivación (Epley, Ferrari & Cochran, 2017, p.53). Por otra parte, la gestión de competencias ha pasado a primer plano impulsado por un creciente interés científico en el tema. Es importante que las organizaciones contemporáneas establezcan una perspectiva empresarial a través de la gestión de competencias para asegurar la competitividad (Supe, Natrins, Mikelsone & Sarnovics, 2019, p.01). Es potencialmente problemático implementar una evaluación de competencias que se ha desarrollado en otro país. Por lo que es posible que la forma en que se define la práctica competente, como los tipos de competencias requeridas en un país puede ser diferente en otro (Ho & McAllister, 2018, p. 170).

Finalmente, según la problemática manifestada, se propuso efectuar una investigación que mida la relación entre las variables de competencias laborales y el rendimiento.

Para la formulación del problema. Un problema de investigación representa un asunto específico de un tema de investigación, que genera insatisfacción, incompreensión o una dificultad que requiere ser explicada o solucionada por una comunidad científica y que se expresa en forma de interrogante (Barboza, Ventura y Gaycho, 2018, p.89). Como Problema General: ¿Qué nivel existe entre las competencias y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L?, A continuación se procede a la formulación de los Problemas Específicos: (a) ¿Qué nivel existe entre la habilidad y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L?, (b) ¿Qué nivel existe entre el conocimiento y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L?, (c) ¿Qué nivel existe entre la motivación y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L?.

Para los objetivos del trabajo. Los objetivos deben expresarse con claridad y ser específicos, medibles, apropiados y realistas, es decir, susceptibles de alcanzarse (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.37). Como Objetivo General: Medir el nivel que generan las competencias de los colaboradores en

el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L. y como objetivos específicos: (a) Medir el nivel que genera la habilidad de los colaboradores en el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L, (b) Medir el nivel que genera el conocimiento de los colaboradores en el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L, (c) Medir el nivel que genera la motivación de los colaboradores en el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.

Aquí vamos a detallar la justificación del estudio, La justificación señala las razones, por las cuales se realiza la investigación y sus posibles aportes desde el punto metodológico. La factibilidad se refiere a considerar la disponibilidad de recursos humanos, financieros y materiales que se requieren para realizar el estudio, además de tener acceso al lugar o contexto donde se llevara a cabo la investigación (Escobar y Bilbao, 2020, p.26), Por otra parte, justificar implica fundamentar las razones por las cuales se realiza la investigación. Las explicaciones de estas razones pueden agruparse en teóricas, metodológicas y sociales (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.164). La investigación será realizada para el beneficio del consorcio W&M, pues de acuerdo al problema planteado se encontrará medidas de solución que permitirán una comunicación fluida entre los colaboradores. Asimismo, sus objetivos estarán alineados a lo que desea la empresa, esto dará paso a un colaborador muy comprometido y con muchas ganas de crecer dentro del área. Por lo que la investigación tendrá un aporte importante siempre y cuando los colaboradores se comprometan con la organización.

Asimismo, en la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer métodos del conocimiento existente. Cuando en una investigación se busca mostrar las soluciones de un modelo, está haciéndose una justificación teórica (Escobar y Bilbao, 2020, p.26). Asimismo, cuando se señala la importancia que tiene la investigación de un problema en el desarrollo de una teoría científica. Ello implica indicar que el estudio va a permitir realizar innovación científica para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.164).

La investigación será realizada para el beneficio de la empresa W&M, se hace con el propósito de dar a saber el conocimiento existente. Este trabajo de investigación es de gran importancia por el motivo de que se aplicara teorías de diferentes autores, conceptos acerca del desarrollo de competencias y el rendimiento laboral dentro de una organización, la cual se obtendrán resultados de la investigación realizada.

En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable (Escobar y Bilbao, 2020, p.27). Además, cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación pueden servir para otras investigaciones similares (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.164).

La investigación es de tipo correlacional - causal, la cual se presentó una descripción minuciosa, de la relación que tiene las competencias y el rendimiento laboral, se aplicó un diseño no experimental, esto se debe por lo que no hubo una manipulación de ninguna de las dos variables de esta presente investigación.

Como justificación social, Cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social, como la aplicación del método psicosocial en la alfabetización (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.165). En el proyecto se aplicará una encuesta de preguntas para la investigación y como herramienta un cuestionario. También dicha investigación es importante por lo que los colaboradores tienen que contar con habilidades y capacidades para que puedan tener un buen rendimiento en la empresa.

La justificación económica sirve para que se pueda reflexionar sobre todos los beneficios y costos que pueden ocurrir si esta se decide implementar, dado a que cuando los costos son mayores no debe haber justificación económica para su implementación (Tobón y Vasco, 2019, p.90).

Por último se considera que una investigación práctica, se da cuando en el desarrollo de la investigación se logra ayudar a resolver un problema planteado o, por lo menos, se pueda proponer estrategias que al momento de aplicarse contribuirán a resolver dicho problema (Escobar y Bilbao, 2020, p.27).

Para la hipótesis, son las guías de una investigación o estudio, indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.104). Como Hipótesis General: a mayor nivel de competencias laborales, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L. A continuación, se procede a la formulación de las hipótesis específicas: (a) A mayor nivel de habilidades, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L, (e) A mayor nivel de conocimiento, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L, (f) A mayor nivel de motivación intrínseca o extrínseca, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.

II. MARCO TEÓRICO

Para el capítulo II se realizó el proceso de búsqueda de los antecedentes nacionales e internacionales, finalmente se menciono la definición y dimensiones que tienen diferentes autores y sus distintos conceptos y puntos de visto sobre el tema, reforzando ambas variables de la investigación.

Miranda (2018) en su tesis titulada “competencias y rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Recreativos Guerrero SAC, Lima”. Se planteó como objetivo determinar la correlación entre la competencia y el rendimiento laboral del personal, la teoría que utilizo para la competencia laboral son tres enfoques: el enfoque americano de MacClelland enfoque francés de Levy Leboyer y el enfoque conductual de Spencer y Spencer y teoría para rendimiento es la teoría de U invertida o Arousal de Yerkes y Dodson. La investigación es de corte transversal, no experimental. Se concluye que la competencia y el rendimiento laboral en la mayoría del personal son de nivel alto y medio, esto quiere decir que a mejor nivel de competencia los resultados del rendimiento laboral se encontraran en un mejor nivel. Los resultados obtenidos con la correlación del Rho de Spearman (0.756) y Sig. Bilateral (0.001), por ende, la relación entre la competencia laboral y el rendimiento laboral es significativa y positiva muy fuerte. De lo dicho por el autor cabe decir que las competencias influyen significativamente en el rendimiento laboral del colaborador ya que ello ayuda a obtener los resultados esperados por la organización y así cumplir con los objetivos establecidos. El antecedente aporta a la investigación ya que se logra una alta confiabilidad en las variables.

Rodríguez (2015) para su tesis titulada “la influencia de las competencias sociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Guayaquil” el objetivo fue determinar el impacto de la adquisición y desarrollo de competencias sociales en el desempeño laboral. Teoría de Milkovich y Boudreau para definir el desempeño laboral. Para el estudio se encuestó a 25 trabajadores que pertenecen a la dirección de RRHH. El tipo de estudio que se utilizó es descriptivo-correlacional. El enfoque mixto, la escala de Likert es la herramienta que se utilizó para la investigación. Finalmente se concluye que en el área de RRHH el personal directivo carece de competencias sociales y necesita trabajar en lo mencionado para lograr una mejora. El resultado según el R de Pearson (0.837) Sig. Bilateral (0.01). Según lo expuesto se puede decir que las

competencias sociales y el adquirirlas causan un impacto directo en el desempeño laboral, es fundamental que el personal directivo trabaje en ello para lograr una mejora en la organización. En tal sentido, la tesis aporta a la investigación ya que se logra determinar que las competencias tienen una relación significativa con el desempeño del trabajador.

Aquí se detalló antecedentes de habilidades y rendimiento laboral, señalando que habilidad es una dimensión de la variable de competencias.

Cáceres, Peña y Ramos (2018) en su tesis titulada “las habilidades blandas y el rendimiento laboral un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú”, tuvo como objetivo general identificar y analizar el efecto que existen entre la inteligencia emocional y los aprendizajes formal e informal, así como el rendimiento laboral en el trabajo. Teoría de habilidades para Attewell define la habilidad como secuencias de comportamientos observables o conjuntos de acciones relacionadas con el logro de un objetivo. Teoría de rendimiento laboral para Ree y Earles, que opinan que existen algunos componentes que constituyen el rendimiento laboral, esos componentes son las habilidades, conocimientos, técnicas de trabajo y capacitación que pueden utilizarse para lograr el objetivo de una organización. Se llegó a la conclusión que, a mayor inteligencia emocional, se lograrían mejores resultados en el rendimiento laboral. El resultado según el Rho de Spearman (0.924) Sig. Bilateral (0.001). De lo expuesto por el autor el trabajo se centró en conocer como dichas habilidades contribuían a lograr mejores resultados de los colaboradores, por lo que aporta a la investigación el restudio del rendimiento del trabajador.

Reyes (2016) en su tesis titulada “habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los hoteles inscritos en la asociación de hoteles de Quetzaltenango”, el objetivo fue determinar la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los hoteles inscritos en la asociación de hoteles de Quetzaltenango. Teoría de habilidades gerenciales para Madrigal, llama habilidad al talento o ingenio de un sujeto para efectuar una labor; de esta forma en el ámbito organizacional, se considera que las habilidades de un gerente se miden en función de su capacidad y aptitud para administrar, tomar

medidas, negociar y arreglar problemas. Teoría de desarrollo organizacional Chiavenato, define el desarrollo organizacional como el estudio del comportamiento de las personas en relación a los objetivos de una organización, para enfrentar juntos el ambiente interno y externo, e incrementar así la productividad de la misma. Llego a la conclusión que existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, ya que estas permiten que los administradores de cada institución utilicen sus conocimientos, experiencias y sobre todo sus capacidades para organizar, dirigir y motivar al personal. De manera estadística se determinó que el 63.36% de las opciones de las preguntas son significativas ya que si se volviese a realizar el cuestionario los resultados serían iguales o similares, independientemente de la muestra que se tome. De lo expuesto se puede decir que los conocimientos y experiencia adquirida motivan al personal a actuar de manera idónea en el momento adecuado y pueda desarrollar sus capacidades dentro de la organización. En tal sentido aporta la tesis ya que se hace el estudio respecto al personal relacionado con su rendimiento y capacidad de trabajo.

Aquí se detalló un antecedente de conocimiento y rendimiento laboral, señalando que conocimiento es una dimensión de la variable de competencias.

Según, Veliz (2016) quien en su tesis “gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la secretaria del consejo de Ministros”, planteo como objetivo determinar la relación entre la gestión de conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría del Consejo de Ministros. Teoría de Conocimiento según Davenport definió que el conocimiento es una mezcla fluida de experiencia, valores y apreciaciones que proporcionan un marco para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información. Teoría de Desempeño Laboral según Chiavenato manifestó que la evaluación del desempeño laboral es una valoración sistemática de cómo cada colaborador se desempeña en un puesto laboral, Se concluyó que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral, según el personal de la Secretaría del Consejo de Ministros con el resultado de Rho de Spearman (0,836) indico que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación positiva alta y siendo el nivel de Sig. Bilateral (0.001). De lo expuesto el conocimiento es una mezcla adquirida a través de la

experiencia, la educación al pasar de los años. El conocimiento está relacionado significativamente con los resultados de la organización y como se desenvuelve en el puesto asignado. La tesis desde la perspectiva del desempeño laboral tiene que ver con el rendimiento del personal.

Aquí se detalló un antecedente de motivación y rendimiento laboral, señalando que motivación es una dimensión de la variable de competencias.

Sum (2015) en su tesis titulada “motivación y rendimiento laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango”, la cual tuvo como objetivo establecer influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de Quetzaltenango. Teoría de motivación para Madrigal se refiere a la búsqueda de los elementos que permitan conducir los esfuerzos de las personas al esfuerzo la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos. Teoría de Rendimiento laboral según Robbins, Stephen, Coulter definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales. Se llegó a la conclusión que según los resultados obtenidos de la presente investigación determinó que la motivación influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango. Resultado con un nivel de confianza del 99% entonces $Z = 2.58$ con una significancia bilateral de (0.01). De lo manifestado, un colaborador motivado tendrá mejores resultados ya que realizará sus funciones con más entusiasmo y dedicación. La motivación influye en el resultado de rendimiento que se espera tener del trabajador. Aporta la tesis ya que se considera el rendimiento laboral como factor importante cuya motivación al personal es un aspecto fundamental para un mejor rendimiento.

En la investigación se definió como primera variable las competencias. La personalidad de una persona es una parte profunda de la competencia, puede pronosticar el comportamiento en los distintos desafíos y situaciones laborales en un individuo (Alles, 2007, p. 21). Por otro lado, las competencias son un grupo de conocimientos, habilidades y aptitudes, que afectan a una gran parte del trabajo de un rol o responsabilidad, que se relaciona con el desempeño en el trabajo. Se puede mejorar a través de la formación y el desarrollo de competencias (Cheong, 2017, p.5). Así mismo, las competencias laborales son

habilidades y actitudes que debe dominar cualquier trabajador. Son las más requeridas para estar inmerso en la dinámica laboral y se manifiesta en todos los puestos de trabajo, desde un puesto base hasta un puesto gerencial (Álvarez & Muñoz, 2020, p.6). Las competencias son características subyacentes de las personas y se relacionan con el comportamiento y desempeño para resolver situaciones y desafíos laborales (Durango, Zapata & Zapata, 2019, p.2)

Primera Dimensión. La motivación, hace referencia al interés o deseo que posee una persona consistentemente, el cual conlleva y escoge el comportamiento entre distintas acciones u objetos, también pueden alejarlo de otros, que permitirá mantener una cierta continuidad en la acción para el cumplimiento del objetivo (Alles, 2007, p. 23).

Segunda Dimensión. Conocimiento, se refiere que son saberes básicos, pero a la vez valiosos con los que se cuenta para desempeñar una labor, una tarea, una capacidad de cálculo interior del individuo, que emerge de modo consciente e inconsciente (Alles, 2007, p. 24).

Tercera Dimensión. Habilidad, la cual se considera como la capacidad que se desempeña frente a ciertas acciones mentales o físicas que goza un individuo para que pueda realizar un buen desempeño eficaz en las distintas situaciones que se le pueden presentar en el trabajo (Alles, 2007, p. 24).

El siguiente autor define la competencia como la cualidad de ser capaces, tener la habilidad de conseguir algo o una cierta destreza, para lograr aquello que se propone (López, 2016, p. 93). Las competencias se manifiestan a través de la acción respectiva en el contexto de una determinada actividad práctica basada en la adquisición de un complejo de conocimientos, habilidades y experiencias de una persona dentro de un área limitada (Tsankov, 2017, p.2). Además, la competencia se define ampliamente como un aspecto de rendimiento que representa una combinación de habilidades, conocimiento experiencias y valores que utilizan los individuos para el crecimiento personal y de la organización (Kansal & Singhal, 2018, como se citó en Supe, 2019, p.1). Por otra parte, las competencias son atributos especiales en una persona y es la raíz de su rendimiento eficiente en el área laboral (MacClelland, 1973, como se citó en Lora, 2020, p.2)

Primera dimensión. Enfoque conductista, en el que se concibe a la competencia como un conjunto de conductas asociadas a tareas concretas que deben resolverse satisfactoriamente, la evaluación que se realiza de la competencia debe realizarse a partir de la observación directa (López, 2016, p. 98).

Segunda dimensión. El enfoque genérico, se enfoca en estudiar las características de la persona el cual son claves, ya que ayudan a concretar una acción. Este enfoque repara en elementos como los conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes, que pasaban más desapercibidos en el enfoque conductistas (López, 2016, p. 98).

Tercera dimensión. El enfoque integrado, se basa en la competencia relacional, este es un grupo complejo que está formada por un conjunto de conocimientos, es la capacidad de llevarlos a la práctica 'Saber hacer' y actitudes que nos permiten establecer buenas relaciones humana con el que sufre 'Saber hacer' ((López, 2016, p. 98).

La sociedad exige jóvenes más competentes, que deben contar con los conocimiento, habilidad y actitudes necesarias para poder desenvolverse en cualquiera de los campos profesionales (Polanco, 2020, p.10). Así mismo el nivel organizacional de las competencias es un conjunto de activos, procesos, rutinas y una combinación de competencias de múltiples individuos, que brindan un desempeño de procesos efectivos, capacidades competitivas y ventaja sostenible en comparación con otras organizaciones (Wickramasinghe & De Zoyza, 2011, citado en Natrins, Mikelsone & Sarnovies, 2019, p.1). Las competencias se definen como un conjunto de elementos observables, que consta de conocimientos, habilidades y otras características que están asociadas con un alto rendimiento (Epley, Ferrari & Cochran, 2017, p.3). También, las competencias son conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y participar en el mundo en el que vive, por medio de la capacidad efectiva para llevar acabo exitosamente una actividad plenamente identificada (Furnham, 2001 citado en Durango, Zapata & Zapata, 2019, p.2).

Primera dimensión. Las competencias básicas, en esta dimensión el autor nos hace mención a los comportamientos fundamentales que debe mostrar un

colaborador frente a la organización, el cual deben estar vinculados a una instrucción de carácter formativo (Polanco, 2020, p. 61).

Segunda Dimensión. Competencias genéricas, que está referido a los comportamientos relacionados a un desempeño común en las actividades productivas y organizacional, como por ejemplo las habilidades de entrenar, organizar, planear, controlar, investigar y negociar (Polanco, 2020, p. 61).

Tercera Dimensión. Las competencias técnicas o específicas, son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica que debe tener el colaborador en la organización (Polanco, 2020, p. 61).

En la investigación se definirá como segunda variable al rendimiento laboral teniendo para el primer autor el rendimiento laboral es la que influye a que se logre una buena productividad, ya que mediante ello se lleva acabo el vínculo entre los objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo que necesito para poder lograrlo (Pons, 2015, p.6). El rendimiento laboral se define como aquellos comportamientos expresamente requerido por la organización y estrictamente vinculada a los objetivos de la organización (Ingusci, et al, 2019, p.3). Así mismo, el rendimiento es la clave, factor de múltiples caracteres destinados a lograr resultados que tiene una conexión importante con los objetivos planificados de una organización (Zaccheaus, 2019, p.25). Por otra parte, el rendimiento laboral es un fenómeno vinculado a aptitudes y relación con el comportamiento, los resultados hacen que sea un tema muy importante en la actualidad (Mora & Mariscal, 2019, p.4)

Primera dimensión. Ubicación acertada, se tiene como meta colocar a los colaboradores en los puestos apropiados según el perfil que poseen el cual se ha evaluó y analizo anteriormente, maximizando el beneficio de la ubicación para la empresa requiriendo coordenadas que otorguen puntos de referencia para que esta sea trazable y comunicable, beneficiando así a los mismos colaboradores y a la organización (Pons, 2015, p. 20).

Segunda Dimensión. Adecuación del trabajador a su puesto, es fundamental encontrarse cómodo en el área de trabajo porque de ello depende que la persona pueda realizar un rendimiento laboral adecuado y aumente de manera

satisfactoria para la organización. Consiste en incorporar a la persona adecuada que posee, la habilidad, conocimiento y experiencia para realice con acierto las funciones (Pons, 2015, p. 20).

Tercera dimensión. Establecimiento de objetivos, se refiere a establecer objetivos dentro de la organización es una estrategia muy buena ya que motiva a los colaboradores, estos objetivos deben ser medibles estableciendo un cierto tiempo para llegar a ello. Mediante el cual el colaborador sentirá satisfacción y un bienestar emocional por haber logrado el reto u objetivo planteado. (Pons, 2015, p. 20).

Cuarta dimensión. Reconocimiento, se realiza en diferentes acciones o acción el cual se cree necesaria para resaltar e evidenciar el buen desempeño en sus funciones del colaborador. Esta acción conllevara a que el nivel de satisfacción personal sea bueno y se eleve para que se retroalimente la confianza en sí mismo de sus habilidades y capacidades que puede llegar a tener cada de los colaboradores de la organización y así poder llevar exitosamente cada una de sus funciones (Pons, 2015, p. 21).

Quinta dimensión. Participación, se puede realizar mediante una consulta de sugerencias y opiniones al colaborador, también asignar responsabilidades en el cual demuestren compromiso e interés. Otra alternativa son los modelos para evaluar las funciones y acciones que impulsen la iniciativa y creatividad personal (Pons, 2015, p. 21).

El autor considera que el rendimiento laboral es una valoración general, por la cual es esperado por la empresa correspondiente a los acontecimientos sensatos que una persona realiza en una duración de tiempo determinado que le establece la organización (Newstrom, 2013, p. 97). El rendimiento comprende la calidad del trabajo en dimensiones más amplias, incluyendo no solo los procesos técnicos si no también otras actividades que apoyan el entorno organizacional (Zhang, 2017, p.815). Así mismo, el rendimiento laboral se define como comportamientos o acciones de los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, es un aspecto importante en los estudios del lugar de trabajo (Huimin, Junjie & Hui, 2019, p.424). El rendimiento laboral se ha convertido en una prioridad en el contexto laboral y la insolencia administrativa,

sin embargo, los rasgos son uno de los crecientes problemas que enfrentan las organizaciones (Gridwichei, Kulwanich, Piromkam & Kwanmuangvanich, 2020, p.1).

Primera dimensión. Rendimiento en la tarea, esta dimensión nos indica que es un resultado de que las primeras acciones se centraron intensamente en los mandatos de las tareas, empleando denominaciones, entre ellas rendimiento en el rol, competencia técnica, entre otras (Newstrom, 2013, p. 155).

Segunda dimensión. Rendimiento en el contexto, estas acciones son de ayuda, cooperativas que logran un impacto positivo con la finalidad de realizar o llevar a cabo un proyecto empresarial, estas acciones no son reglamentos recompensados ni exigidos (Newstrom, 2013, p. 155).

Tercera dimensión. Comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores hace mención a las conductas de forma voluntaria que tiene cada individuo, por lo que vulneran principalmente las reglas de las organizacionales, la cual en ocasiones ponen en riesgo el bienestar de los miembros laborados y ponen en riesgo a la organización. (Newstrom, 2013, p. 155).

Así también en relación a la segunda variable se define al rendimiento laboral como, uno de los constructos más indagados para la psicología organizacional (Gabini, 2018, p. 152). El rendimiento laboral es un placer o estado emocional positivo que surge o resulta de una evaluación del desempeño, los empleados con alto nivel de satisfacción se desempeñaran bien, aunque los resultados no sean inmediatos (Tukiman et al, 2020, p.849). También mencionó que el rendimiento laboral es una medida en que un empleado puede realizar las tareas utilizando con éxito los recursos de la organización en condiciones regulares (Limon & Sezgin, 2020, p.565). El rendimiento en el puesto es el resultado del trabajo de un individuo, así como su asistencia y puntualidad, conocimiento del trabajo, logro de resultado y esfuerzo para ello las organizaciones suelen brindar estímulos con los que fomentan dicho rendimiento (Fernández, 2015, p. 137).

Primera dimensión. Desenvolvimiento en el cargo, determina el nivel de conocimientos que posee cada colaborador en relación al cargo que le otorgue la organización y funciones que va a desempeñar, en la cual el trabajador se

sienta satisfecho y feliz con las tareas que desempeña hacia la empresa (Gabini, 2018, p.98).

Segunda dimensión. La calidad de trabajo, se considera las formas en que el colaborador realiza sus labores entre ellas se hace mención a la dedicación, precisión, limpieza y minuciosidad. Se toma en cuenta el tamaño y continuidad de sus errores y aciertos (Gabini, 2018, p.98).

Tercera dimensión. Productividad, se denomina la magnitud de labor que realiza el servidor en relación a los requisitos establecidos para el cargo, alcanzando su máxima capacidad de producción de este en el periodo establecido por la organización (Gabini, 2018, p.98).

Cuarta dimensión. Responsabilidad, tiene el colaborador para que pueda calcular la intervención del preceptor que ejecutaran los encargos con certeza sin obligación de tener una inspección. Al igual que el cargo de confianza que merite el trabajo (Gabini, 2018, p. 98).

III. METODOLOGÍA

En el capítulo III se analizó el tipo de investigación, así como también la población muestra y muestreo obteniendo las técnicas e Instrumento de Recolección de los, Validez y confiabilidad y demostrar el procedimiento y los aspectos éticos.

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo

La investigación es de tipo aplicada. La investigación es aplicada cuando se tiene que indagar más sobre las variables en estudio, puesto que dichas variables actuarán y darán solución a un determinado problema (Carrasco, 2015, p.25).

La investigación tipo aplicada del trabajo aportó nueva información útil y recomendable para la teoría. Esta posibilidad se dio mediante los resultados e información que se logró obtener en el trabajo, esto dará paso a una vista más compleja de las variables en una empresa

Diseño.

Se contempló los hechos reales del día a día para luego analizarlos en un futuro. En la investigación se aplicará un diseño de investigación no experimental, puesto que no se manipula la variable que se están estudiando. Es decir que solamente se observará su comportamiento de ambas y el entorno en el que se encuentran (Hernández, 2006, p.43)

Nivel

Correlacional porque se llegó a conocer cuál es la relación de las dos variables establecidas de la investigación (Hernández, 2006, p.43). La investigación es correlacional - causal y descriptivo, ya que vamos a determinar la relación que existe de ambas variables, también describiremos el problema y los conceptos y dimensiones cada una de ellas.

Corte.

La investigación transversal se da cuando se junta datos en solo instante y en un tiempo esperado. Su principal objetivo es identificar las variables y examinar su correspondencia en el instante específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2015, p. 151). La investigación fue de corte transversal puesto que se realizó en un periodo de tiempo corto, para poder describir ambas variables.

3.2 Variable y Operacionalización.

Primera Variable: Competencias.

Definición conceptual.

La personalidad de una persona es una parte profunda de la competencia, la personalidad puede pronosticar el comportamiento en los distintos desafíos y situaciones laborales en un individuo el cual adelanta o prever la conducta y desempeño a un modelo de efectividad en el trabajo o en una situación (Alles, 2007, p. 23).

Definición Operacional.

Para la variable competencia se medirá mediante un cuestionario de preguntas compuestas por dimensiones e indicadores propuestas por el autor principal, en la que se va a aplicar la escala de tipo Likert, la cual tendrá cinco categorías, por la que será evaluado por los colaboradores de la empresa y esta será a través de una encuesta.

Indicadores.

Los indicadores forman parte de las dimensiones menores de la variable y se compone de elementos esenciales en los cuales se expresa la realidad que se quiere conocer (Lerma, 2016, p. 53). Los indicadores forman las medidas inferiores de la variable y se constituye de componentes determinados en donde manifiestan la existencia que se requiere saber, la cual para esta investigación de estudio se han tomado 15 indicadores para la variable competencias las cuales son: inversión en formación, incentivos, necesidad, bono, impulsos, facilidad, trabajo en equipo, aprendizaje, experiencia, cumplimiento, nivel de preparación, destrezas, rendimiento, creatividad y habilidades de comunicación.

Escala de medición de la variable competencias.

Utilizaremos la escala de Likert la cual consta de un conjunto de ítems en la que se puede elegir cualquiera de las cinco categorías que consta en la escala de medición. Por lo que tendremos: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= ni desacuerdo ni desacuerdo, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

Segunda Variable: Rendimiento Laboral.

Definición Conceptual.

En las empresas mundialmente, el rendimiento laboral es la que influye a que se logre una buena productividad, ya que en ella se lleva acabo el vínculo entre objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo que necesito para poder lograrlo. Se tiene en cuenta que el factor principal para lograr lo antes mencionado son los individuos ya que se encargan de realizar las tareas de un trabajo (Pons, 2015, p. 6).

Definición Operacional.

La variable rendimiento se medirá mediante un cuestionario de preguntas compuestas por dimensiones e indicadores propuestas por el autor principal, en la que se va a aplicar la escala de tipo Likert, la cual tendrá cinco categorías, por la que será evaluado por los colaboradores de la empresa y esta será a través de una encuesta.

Indicadores.

Los indicadores forman parte de las dimensiones menores de la variable y se compone de elementos esenciales en los cuales se expresa la realidad que se quiere conocer (Lerma, 2016, p. 53). Los indicadores forman las medidas inferiores de la variable y se constituye de componentes determinados en donde manifiestan la existencia que se requiere saber, la cual para esta investigación de estudio se han tomado 15 indicadores para la variable rendimiento laboral las cuales son: calidad de trabajo, ambiente laboral, destacar, comodidad, desempeño, rendimiento, satisfacción, motivación, productivo, capacidades, habilidades, objetivos, efectividad, confianza y experiencia.

Escala de medición de la variable rendimiento laboral

Utilizaremos la escala de Likert la cual consta de un conjunto de ítems en la que se puede elegir cualquiera de las cinco categorías que consta en la escala de medición. Por lo que tendremos: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= ni desacuerdo ni desacuerdo, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población del trabajo de investigación cuenta con una población finita en el Consorcio W&M Contratistas Generales S.R. L, el consorcio se encuentra comprendida por 40 colaboradores. La población es el número de encuestados que vamos a tener con todas las características que debe tener nuestra población para así poder tener una finalidad que serán nuestros parámetros muestrales (Según Hernández, Fernández y Baptista, 2015, p.174).

Como parte de la investigación se aplicó un censo al Área de elaboración de proyectos del consorcio W&M, el cual estuvo compuesta por 40 colaboradores. El censo es una recolección de información puntual que se aplica a un determinado grupo exacto de personas con la finalidad de tener una estadística confiable (Según Hernández, Fernández y Baptista, 2015, p.178).

Criterios de inclusión.

Se incluyó el área de elaboración de proyectos del consorcio W&M debido a que en esa área pertenecen la parte más importante del consorcio y es el área donde está todo el manejo principal de la organización, Asimismo en dicha área se ve reflejada las competencias que tiene cada colaborador para un buen rendimiento laboral que se vería reflejada en su productividad.

Criterios de exclusión.

No se incluyó a las otras áreas del consorcio (finanzas y comercial), porque no están muy relacionados, con el área principal, que es el área donde se hace casi todo el manejo de la empresa, el área de elaboración del proyecto.

Muestra.

La muestra de este trabajo de investigación será una muestra censal ya que en el momento de investigar vamos a seleccionar el 100% de la población en el área de la elaboración de proyectos. Viene a ser el subconjunto de registros de una población, donde se obtendrán datos, que a su vez debe estar representado por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos (Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez, 2017, p.135).

El censo ayudó a poder tener un recuento exacto de los colaboradores con el fin de realizar observaciones sobre los colaboradores y realizar un recuento. El censo es una recolección de información puntual que se aplica a un determinado grupo exacto de personas con la finalidad de tener una estadística confiable (Hernández, Fernández y Baptista, 2015, p.178).

Muestreo

El tipo de muestreo será muestreo no probabilístico por conveniencia puesto que vamos a escoger de forma voluntaria los elementos que conformaran la muestra, en la cual vamos a tomar como nuestra población representativa a los colaboradores del área de elaboración de proyectos.

Los métodos no probabilísticos no se basan en un proceso de azar, sino que es el investigador es el que elige la muestra (Según Grande y Abascal, 2005, p.69). El muestreo por conveniencia consiste en obtener una muestra de acuerdo con la conveniencia del investigador, acudiendo a poblaciones accesibles (Según Grande y Abascal, 2005, p.69).

3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de los, Validez y confiabilidad. Técnica

En este presente trabajo de investigación se realizará como técnica la encuesta y como instrumento de las recolecciones de los datos se utilizará el cuestionario para ambas variables, tanto como para competencias y rendimiento laboral que nos facilitara información para nuestra investigación.

La encuesta es un procedimiento que pertenece a una investigación descriptiva en el que el indagador recopila información mediante un cuestionario. El investigador no tiene la potestad de modificar el entorno ni el fenómeno donde se recaba la información (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.200).

Instrumento.

El cuestionario fue presentado vía online mediante el programa Google form a los trabajadores del área de elaboración de proyectos del consorcio W&M, Asimismo sus respuestas ayudaron a procesar información veraz en los resultados. La escala que se utilizo fue Likert (Totalmente en desacuerdo, en

desacuerdo, ni desacuerdo ni desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo), el cual permitió preguntas entendibles y resultados rápidos de los trabajadores.

El cuestionario es un instrumento que se utiliza mucho en los trabajos científicos y que se puede usar en distintos contextos: cuestionarios por correo, cuestionarios vía telefónica, cuestionarios con estructura formal e informal (Marcelo, 2017, p. 115).

Validez.

La validación será elaborada por los maestros quienes evaluarán nuestro instrumento con los ítems de cada variable. Estos maestros darán las respectivas correcciones que se necesita para que así la herramienta utilizada obtenga la validación del cuestionario.

La validez es el instrumento que mide las variables mediante cuestionario. El instrumento de medida válido tiene la capacidad de detectar diferencias entre grupos o individuos en un periodo de tiempo dado para la investigación (Gómez, 2016, p.200).

Análisis de Confiabilidad.

Para poder medir la confiabilidad de los ítems del cuestionario, se utilizará el instrumento del Alfa de Cron Bach, la cual la media debe ser mayor o igual que 0.70 para que así se pueda alcanzar un resultado mejor y poder aplicar el instrumento. La medición es un grado de confiabilidad de un instrumento que produce resultados consistentes y coherentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.200).

3.5 Procedimiento

Para el recojo de información y datos se diseñó dos instrumentos que fueron validados por el juicio de los expertos y se obtuvo la fiabilidad esperada mediante pruebas piloto. Por consiguiente, el cuestionario se realizó de manera virtual debido a la pandemia que se presenta en el país, este acontecimiento dio paso a realizar el cuestionario de manera virtual mediante el programa Google Form, el cual ayudó a recabar información importante para la investigación.

Igualmente, para el procesamiento de datos se utilizó la hoja de cálculo Excel para promediar los resultados de las dimensiones y variables, asimismo,

considerando niveles y rangos a la base de datos. Además, el análisis de dichos datos permitió darle una respuesta a la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se elaboró a través de la escala estadística descriptiva. La estadística descriptiva tiene como función el manejo de los datos recopilados en cuanto se refiere a su ordenación y presentación para poner en evidencias ciertas características en la forma que sea más objetiva y útil (Solano y Rojas, 2014, p. 10). Cuando entrevistamos a los colaboradores del consorcio W&M las encuestas se pasaron por el programa SPSS es de ahí que vamos a obtener información de los gráficos y tablas estadísticas de las dos variables y de las dimensiones del trabajo de investigación.

Asimismo, la regresión lineal es cuando el investigador quiere determinar el efecto de una variable sobre la otra (causa-efecto), el análisis más adecuado sería el análisis predictivo utilizando una regresión. Sin embargo, para conducir este tipo de análisis se deberán cumplir diversos supuestos estadísticos (Ríos, Ríos y Cubedo, 2014, p. 97)

3.7. Aspectos éticos

Se tomará en cuenta la certitud que se obtengan mediante los resultados con el instrumento de medición, respetando todas las propiedades intelectuales de cada autor que se ha llegado a mencionar. En esta investigación se analizará por medio de la prueba de similitud (software turnitin) y también se tomará en cuenta otros trabajos que se desarrollaron con el fin de garantizar la calidad del proyecto de investigación y utilizando las normas APA con el propósito de respaldar y proteger la autenticidad intelectual del autor.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Fiabilidad de la variable competencias

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,901	30

Interpretación: La información transformada del estadístico SPSSv25 se puede observar que se alcanzó para las 30 preguntas planteadas del cuestionario sobre la variable *competencias* el valor con el test alfa de cronbach de 0,901, concluyendo que el instrumento es fiable.

Tabla 2

Fiabilidad de la variable rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	30

Interpretación: La información transformada del estadístico SPSSv25 se puede observar que se alcanzó para las 30 preguntas planteadas del cuestionario sobre la variable *competencias* el valor con el test alfa de cronbach de 0,924, concluyendo que el instrumento es fiable.

4.1. Estadísticas descriptivas.

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable Competencia

COMPETENCIA					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	26	65,0	65,0	70,0
	Óptimo	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

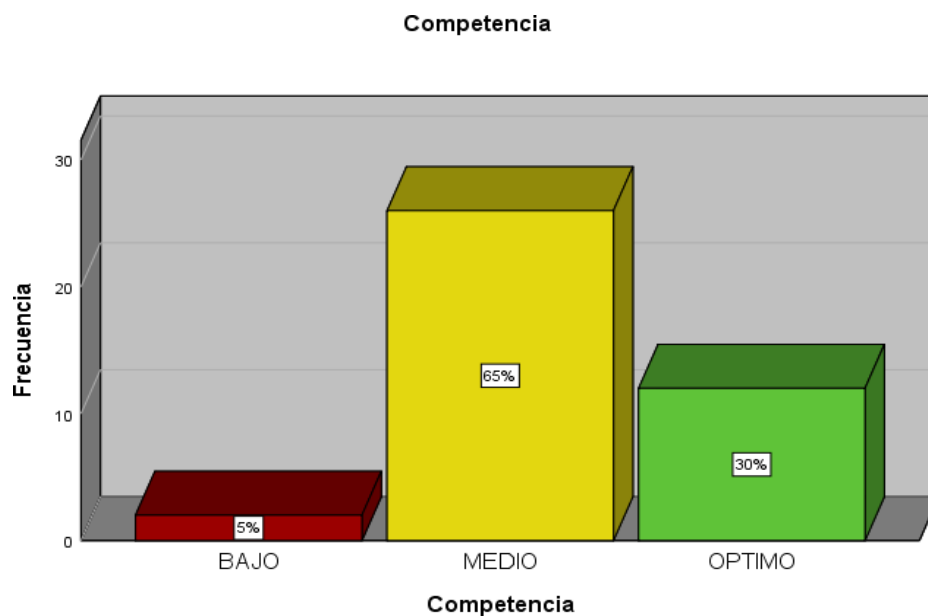


Figura 1. Histograma de Frecuencia de la variable Competencia

Interpretación: De acuerdo a la tabla 4 y la figura 1, del 100%; el 65 % manifestó que la competencia afecta de manera media al consorcio W&M. Sin embargo, el 5 % manifestó que la competencia afecta de manera baja al consorcio W&M. También existe el 30% que manifestó que perciben que la competencia afecta de manera alta al consorcio W&M.

Tabla 4

Distribución de frecuencia de la dimensión motivación

MOTIVACION					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	7	17,5	17,5	17,5
	Medio	24	60,0	60,0	77,5
	Optimo	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

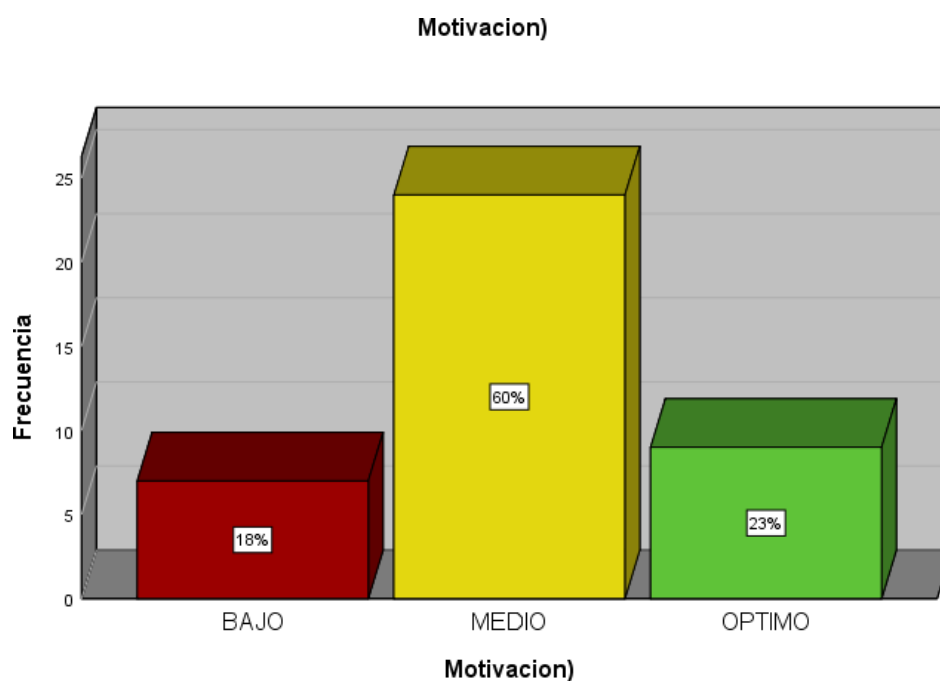


Figura 2. Histograma de Frecuencia de la dimensión motivación

Interpretación: De acuerdo a la tabla 5 y la figura 2, del 100%; el 60 % manifestó que la motivación afecta de manera media al consorcio W&M. Sin embargo, el 18 % manifestó que la motivación afecta de manera baja al consorcio W&M. También existe el 23% que manifestó que perciben que la motivación afecta de manera alta al consorcio W&M.

Tabla 5

Distribución de frecuencia de la dimensión conocimiento

CONOCIMIENTO					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	2	5,0	5,0	5,0
	Medio	25	62,5	62,5	67,5
	Óptimo	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

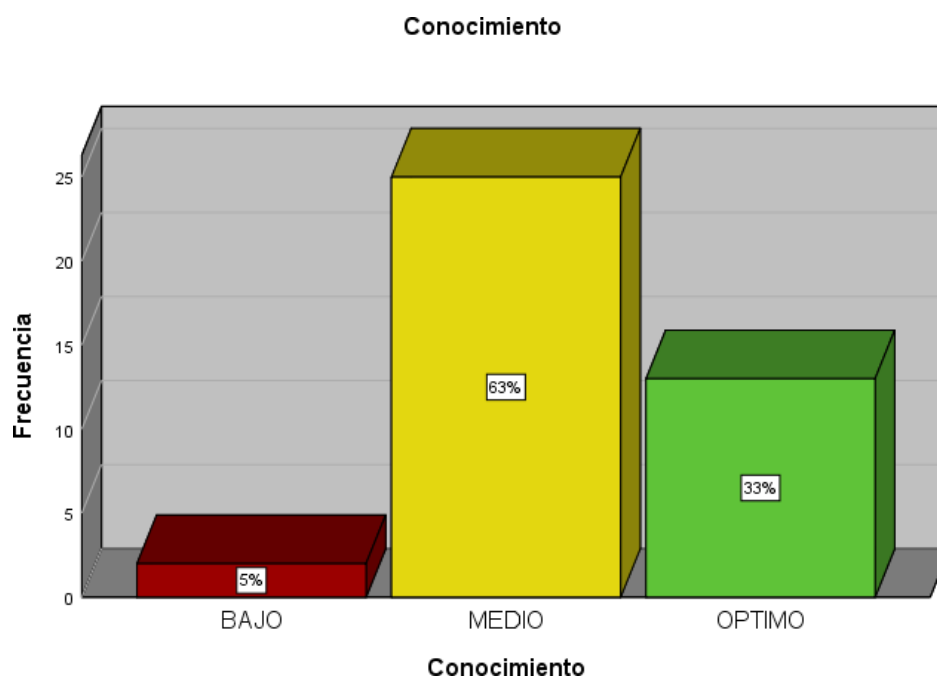


Figura 3. Histograma de Frecuencia de la dimensión conocimiento

Interpretación: De acuerdo a la tabla 6 y la figura 3, del 100%; el 63 % manifestó que el conocimiento afecta de manera media al consorcio W&M. Sin embargo, el 5 % manifestó que la motivación afecta de manera baja al consorcio W&M. También existe el 33% que manifestó que perciben que el conocimiento afecta de manera alta al consorcio W&M.

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la dimensión habilidad

HABILIDAD					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	4	10,0	10,0	10,0
	Medio	11	27,5	27,5	37,5
	Óptimo	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

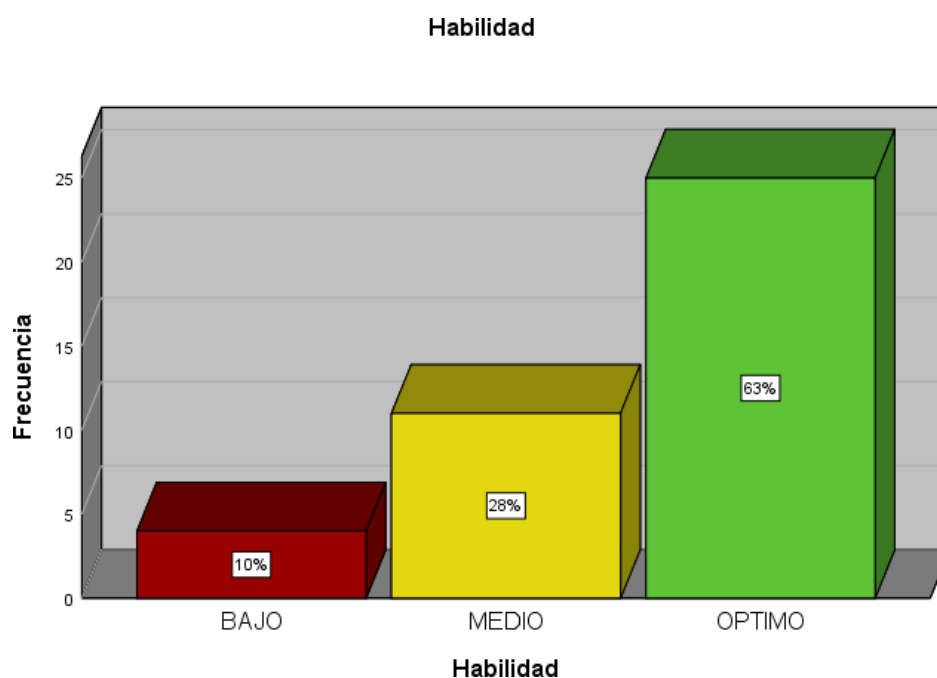


Figura 4. Histograma de Frecuencia de la dimensión habilidad

Interpretación: De acuerdo a la tabla 7 y la figura 4, del 100%; el 28 % manifestó que la habilidad afecta de manera media al consorcio W&M. Sin embargo, el 10% manifestó que la habilidad afecta de manera baja al consorcio W&M. También existe el 63% que manifestó que perciben que la habilidad afecta de manera alta al consorcio W&M.

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable Rendimiento

RENDIMIENTO					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	17	42,5	42,5	45,0
	Optimo	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

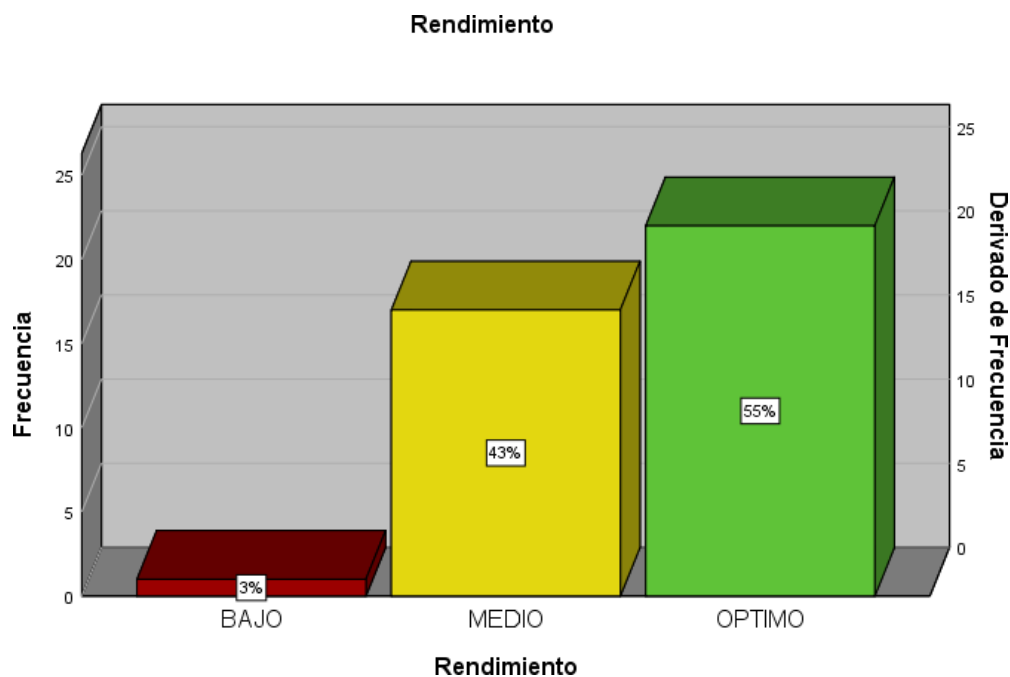


Figura 5. Histograma de Frecuencia de la Variable Rendimiento

Interpretación: De acuerdo a la tabla 8 y la figura 5, del 100%; el 43 % manifestó que el rendimiento afecta de manera media al consorcio W&M. Sin embargo, el 3% manifestó que el rendimiento afecta de manera baja al consorcio W&M. También existe el 55% que manifestó que perciben que el rendimiento afecta de manera alta al consorcio W&M.

4.2. Correlaciones

Tabla 8

Resultados de la tabla de Correlación

	Rendimiento Laboral	Competencias	Motivación	Conocimiento	Habilidad
Rendimiento Laboral	1,000	,839	,521	,798	,831
Competencias	,839	1,000	,803	,945	,820
Motivación	,521	,803	1,000	,701	,368
Conocimiento	,798	,945	,701	1,000	,728
Habilidad	,831	,820	,368	,728	1,000

Interpretación: Tabla 8. Describe las correlaciones existentes en el cruce de las variables de estudio y dimensiones de estudio, concluyendo que las evidencias estadísticas señalan la existencia de correlación muy alta y fuerte. (Buchanan, L. Fensom, J. & Kemp, E. (2015). Además, cabe señalar la ausencia de hipótesis nulas en las correlaciones evaluadas; por lo tanto, se puede concluir que se aceptan las hipótesis alternas, con una Sig. (Bilateral) de 0,001.

4.3. Regresión Lineal

Tabla 9

Resultados de la tabla de Regresión Lineal

Modelos	F	R ²	ΔR ²	B	Error estándar	β	p	1- β	f ²
Modelo 1	90,20 (1,38)	,704	0,696				.116	1.00	2.37
Competencias Laborales				0,89	0,09	0,83	.001		
Modelo 2	61,55 (2,37)	,769	0,756				.077	1.00	3.32
Competencias Laborales				1,25	0,14	1,18	.001		
Motivación				-1,17	0,36	-0,42	.003		
Modelo 3	40,87 (3,36)	,773	0,75				.136	1.00	3.40
Competencias Laborales				1,48	0,32	1,40	.001		
Motivación				-1,26	0,38	-,462	.002		
Conocimiento				-0,55	0,70	-,201	.435		
Modelo 4	40,82 (4,35)	,777	0,754				.136	1.00	3.48
Competencias Laborales				1,48	,324	1,40	,001		
Motivación				0,21	,320	,079	.500		
Conocimiento				0,93	,434	,339	.039		
Habilidad				1,48	,324	,555	.001		

Para conocer si el Rendimiento laboral esta predicho por las competencias laborales, motivación, el conocimiento y la habilidad donde labora, se llevó a cabo una regresión jerárquica/ por pasos /enter; con la finalidad de evaluar el modelo y predecir sus resultados.

Los resultados de la Tabla 3, el modelo concluye desde la perspectiva de las competencias que afectan al rendimiento laboral de los colaboradores, debe considerarse en el marco de las competencias laborales ($p=0,001$), la dimensión

conocimiento ($p=0,039$) y la dimensión habilidad ($p=0,001$); criterios que si deben considerarse en el rendimiento laboral de los colaboradores. Sin embargo, la dimensión motivación ($p=0,500$); de acuerdo al modelo evaluado, no debería considerarse como factor valido, ya que el modelo concluye otorgándole hipótesis nula. Para obtener un resultado óptimo, el modelo se tuvo que evaluar de manera incremental con las dimensiones; es decir el análisis fue individual y cuyos resultados fueron manifestándose de manera progresiva. La finalidad fue aumentar el factor de sesgo en términos de colinealidad de factores, es por ello que se aplicó una regresión jerárquica por pasos, para obtener una lectura significativa de la evaluación del modelo desarrollado.

Así mismo, los resultados muestran que todos los índices de significancia, potencia estadística y tamaño del efecto son adecuados y que en conjunto las variables con las dimensiones predigan el 77,7% el rendimiento laboral, desde la perspectiva de los colaboradores. Los resultados obtenidos del análisis de regresión por pasos muestran que, al irse incorporando las dimensiones al modelo evaluado, este tiene un mayor poder de explicación del rendimiento laboral; también se puede concluir que se incrementa la potencia estadística del modelo y también el tamaño del efecto. Cabe señalar que los índices obtenidos del análisis estadístico inferencial, superan los parámetros establecidos para la potencia estadística y el tamaño del efecto (la potencia estadística 1.00; tamaño de efecto, 3.48), y que permiten afirmar que los resultados son estadísticamente relevantes para la predicción del rendimiento laboral en los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

La investigación tiene como finalidad evaluar el mayor nivel que existe entre las variables de estudio competencias y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L. Para ello se planteó el objetivo general relacionado con medir el nivel que generan las competencias de los colaboradores en el rendimiento laboral en estudio. También se planteó objetivos específicos para evaluar el nivel que existe entre las dimensiones de la variable competencias y rendimiento laboral; los cuales fueron medir el nivel que genera la habilidad de los colaboradores en el rendimiento laboral, medir el nivel que genera el conocimiento de los colaboradores en el rendimiento laboral, y por último medir el nivel que genera la motivación de los colaboradores en el rendimiento en la unidad maestra estudiada. Para demostrar la hipótesis general, se planteó sobre el mayor nivel que existe entre las competencias laborales y el rendimiento laboral de los trabajadores en el Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.; Los resultados descriptivos señalan que el 65 % de los colaboradores manifestó que las Competencias Laborales afectan de manera media en el consorcio W&M Contratistas Generales, el 5 % manifestaron que las competencias afectan de manera baja; sin embargo, el 30% manifestó que afecta de manera alta. Los resultados obtenidos tienen una orientación media sobre los resultados que esperan obtener los gerentes de la empresa cuando decidieron aplicar la estrategia, es muy peligroso el 5% que no tiene información sobre las decisiones que benefician a los colaboradores del consorcio. En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de 0,839 positiva considerable mediante el estadígrafo R de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis que manifiesta el nivel entre las competencias y el rendimiento laboral. La relación manifestada alcanza una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada por la estrategia era de nivel medio. Para la dimensión habilidad los resultados descriptivos señalan que el 28 % de los colaboradores manifestó que las habilidades afectan de manera media en el Rendimiento laboral, el 10% manifestó que la habilidad afecta de manera baja y el 63 % manifestó que afecta de manera alta. Los resultados obtenidos tienen una orientación alta sobre los resultados que esperan obtener los gerentes de la

empresa cuando decidieron aplicar las competencias, es muy peligroso el 10 % que no tiene información sobre las decisiones que benefician a los colaboradores del consorcio En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de 0,831 positiva considerable mediante el estadígrafo R de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis que manifiesta el nivel entre las habilidades y el rendimiento laboral. La relación manifestada alcanzo una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada por las competencias era de nivel alta. También para la dimensión conocimiento los resultados descriptivos señalan que el 63 % de los colaboradores manifestó que el conocimiento afecta de manera media en el Rendimiento laboral, el 5% manifestó que el conocimiento afecta de manera baja y el 33 % manifestó que afecta de manera alta. Los resultados obtenidos tienen una orientación alta sobre los resultados que esperan obtener los gerentes de la empresa cuando decidieron aplicar las competencias, es muy peligroso el 5 % que no tiene información sobre las decisiones que benefician a los colaboradores del consorcio En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de 0,798 positiva considerable mediante el estadígrafo R de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis que manifiesta el nivel entre el conocimiento y el rendimiento laboral. La relación manifestada alcanzo una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada por las competencias era de nivel medio, por ultimo para la dimensión motivación los resultados descriptivos señalan que el 60 % de los colaboradores manifestó que la motivación afecta de manera media en el Rendimiento laboral, el 18% manifestó la motivación afecta de manera baja y el 23 % manifestó que afecta de manera alta. Los resultados obtenidos tienen una orientación alta sobre los resultados que esperan obtener los gerentes de la empresa cuando decidieron aplicar las competencias, es muy peligroso el 18 % que no tiene información sobre las decisiones que benefician a los colaboradores del consorcio En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de 0,521 positiva media mediante el estadígrafo R de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando

la hipótesis que manifiesta el nivel entre las motivación y el rendimiento laboral. La relación manifestada alcanzo una correlación positiva media, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada por las competencias era de nivel medio. Los resultados obtenidos tienen similitud con los antecedentes citados en la investigación, tal es el caso es de Miranda (2018) quien en su investigación planteó la hipótesis a demostrar sobre la competencia y el rendimiento laboral del personal de la empresa inversiones recreativos guerreros ; los resultados obtenidos señalaron el coeficiente de correlación de 0,756 mediante el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral) de un $=0.001$, También manifiesto una relación entre variables del nivel correlación positiva considerable, En el estudio Rodríguez (2015) en su tesis titulada “las competencias y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad de Guayaquil”, se encontró una correlación de R de Pearson (0.837) Sg. (Bilateral) $= 0.001$; alcanzando correlación positiva alta. En la investigación de Cáceres, Peña y Ramos (2018) en su tesis titulada “la habilidad y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de dos empresas prestadoras de servicio de Perú”, se encontró una correlación Rho de Pearson de (0.924) y un Sig. (Bilateral) $= 0.001$ alcanzando una correlación positiva muy alta. También Veliz (2016) en su tesis “la Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en el personal de secretaria del consejo de Ministros”, se encontró una correlación de Rho de Spearman. De 0.836 y con una Sig.(Bilateral) $= 0.001$, alcanzando una correlación muy alta. Sin embargo, Sum (2015) en su tesis titulada “la motivación y el Rendimiento laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango”, se encontró un nivel de confianza del 99% entonces $Z= 2.58$ y con una Sig (Bilateral) $= 0.01$. Por lo tanto, confirma que las competencias es un conjunto de conocimientos mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones que genera diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la organización para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores, está obteniendo los resultados relativos y que en la mayoría muestra resultados positivos en las competencias. Si bien es una estrategia que ayuda a comprometer a los colaboradores en las organizaciones, hay que tener mucho cuidado al momento de implementarlo, considerando brindar la información oportuna a los colaboradores, con la

finalidad de generar, habilidades y motivación planeados por la organización que deben mejorarse en el futuro. Para sustentar los resultados se recurrió a Alles (2007) quien manifestó que la personalidad de una persona es una parte profunda de la competencia, la personalidad puede pronosticar el comportamiento en los distintos desafíos y situaciones laborales en un individuo el cual adelanta o prever la conducta y desempeño a un modelo de efectividad en el trabajo o en una situación; condicionado por lo manifestado por Pons (2015) quien sostuvo que el rendimiento laboral es la que influye a que se logre una buena productividad, ya que en ella se lleva acabo el vínculo entre objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo que necesito para poder lograrlo. El sustento teórico ayuda a cimentar los resultados obtenidos en la estadística descriptiva e inferenciales; tal como ocurre en Miranda (2018) quien recurrió a sus teóricos señalando a Pino, quien explicó que la competencia laboral es la capacidad por cuanto se refiere a lo que la persona es capaz de hacer o no lo que hace siempre en cualquier situación., sustentado en Campbell, quienes explicaron que el rendimiento laboral “son aquellas acciones que son relevantes para las metas de la organización y puede ser medido en términos lo que realmente hace cada individuo o nivel de contribución. A partir de la fundamentación teórica, podemos señalar que las competencias relacionada con las competencias ayudo de manera sustantiva la personalidad de los colaboradores en su estancia en la empresa, generando compromiso, lealtad y postura orientada a los objetivos planteados por la organización; para ello los objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo para que logren una buena productividad deben ser para que el trabajar rinda en base a las expectativas que se planeó en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

- Primero Los resultados descriptivos señalan que el 65 % de los colaboradores manifestó que las Competencias Laborales afectan de manera media en el consorcio W&M Contratistas Generales, el 5 % manifestaron que las competencias afectan de manera baja; sin embargo, el 30% manifestó que afecta de manera alta. Los resultados obtenidos tienen una orientación media sobre los resultados que esperan obtener los gerentes de la empresa cuando decidieron aplicar las competencias, es muy peligroso el 5% que no tiene información sobre las decisiones que benefician a los colaboradores del consorcio. En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de 0,839 positiva considerable mediante el estadígrafo R de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis que manifiesta el nivel entre las competencias y el rendimiento laboral. La relación manifestada alcanza una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada por las competencias era de nivel medio. Los resultados de la regresión lineal, el modelo concluye desde la perspectiva de las competencias que afectan al rendimiento laboral de los colaboradores, debe considerarse en el marco de las competencias laborales ($p=0,001$), la dimensión conocimiento ($p=0,039$) y la dimensión habilidad ($p=0,001$); criterios que si deben considerarse en el rendimiento laboral de los colaboradores. Sin embargo, la dimensión motivación ($p=0,500$); de acuerdo al modelo evaluado, no debería considerarse como factor válido, ya que el modelo concluye otorgándole hipótesis nula. Así mismo, los resultados muestran que todos los índices de significancia, potencia estadística 1.00 y tamaño del efecto 3.48 permite afirmar que los resultados son adecuados, relevantes y que en conjunto la variable con las dimensiones predican el 77,7%.
- Segunda Los resultados descriptivos señalan que el 28 % de los colaboradores manifestó que las habilidades afectan de manera media en el Rendimiento laboral, el 10% manifestó que la habilidad afecta de manera baja y el 63 % manifestó que afecta de manera alta. Los resultados obtenidos tienen una orientación alta sobre los resultados que esperan obtener los gerentes

de la empresa cuando decidieron aplicar las competencias, es muy peligroso el 10 % que no tiene información sobre las decisiones que benefician a los colaboradores del consorcio. En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de 0,831 positiva considerable mediante el estadígrafo R de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis que manifiesta el nivel entre las habilidades y el rendimiento laboral. La relación manifestada alcanza una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada por las competencias era de nivel alta. De acuerdo a los resultados de la regresión lineal, obtenidos de la regresión lineal del modelo 4, se debe considerar la habilidad ya que ($p=0,001$) esto quiere decir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Por lo tanto a mayor nivel de habilidad, mayor será el rendimiento laboral.

Tercera Los resultados descriptivos señalan que el 63 % de los colaboradores manifestó que el conocimiento afecta de manera media en el Rendimiento laboral, el 5% manifestó que el conocimiento afecta de manera baja y el 33 % manifestó que afecta de manera alta. Los resultados obtenidos tienen una orientación alta sobre los resultados que esperan obtener los gerentes de la empresa cuando decidieron aplicar las competencias, es muy peligroso el 5 % que no tiene información sobre las decisiones que benefician a los colaboradores del consorcio. En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de 0,798 positiva considerable mediante el estadígrafo R de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis que manifiesta el nivel entre las conocimiento y el rendimiento laboral. La relación manifestada alcanza una correlación positiva considerable, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada por las competencias era de nivel medio. De acuerdo a los resultados de la regresión lineal, obtenidos de la regresión lineal del modelo 4, se debe considerar el conocimiento ya que ($p=0,039$) esto quiere decir que se acepta la hipótesis

nula y se rechaza la alterna. Por lo tanto a mayor nivel de conocimiento, mayor será el rendimiento laboral.

Cuarta Los resultados descriptivos señalan que el 60 % de los colaboradores manifestó que la motivación afecta de manera media en el Rendimiento laboral, el 18% manifestó que la motivación afecta de manera baja y el 23 % manifestó que afecta de manera alta. Los resultados obtenidos tienen una orientación alta sobre los resultados que esperan obtener los gerentes de la empresa cuando decidieron aplicar las competencias, es muy peligroso el 18 % que no tiene información sobre las decisiones que benefician a los colaboradores del consorcio En los resultados inferenciales se obtuvo una correlación de 0,521 positiva media mediante el estadígrafo R de Pearson y un Sig. (Bilateral)= 0.001; confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis que manifiesta el nivel entre las motivación y el rendimiento laboral. La relación manifestada alcanzo una correlación positiva media, evento que confirma lo manifestado en la estadística descriptiva, el cual señalaba que el promedio de efectividad alcanzada por las competencias era de nivel medio. De acuerdo a los resultados de la regresión lineal obtenidos de la regresión lineal del modelo 4, no debería considerarse como factor valido la motivación ya que ($p=0,500$), el modelo concluye otorgarle hipótesis nula.

Quinta Limitaciones del estudio.

La investigación tuvo cierta limitación para desarrollar y obtener los resultados verdaderamente parciales. Ya que la empresa proporcionó información limitada debido a sus políticas establecidas que no pueden brindar mucha información interna de la organización al público. Por otra parte, los colaboradores al momento de responder las encuestas no se dieron el tiempo necesario para leer las preguntas y responder adecuadamente, estos factores dificultan en la evaluación de las variables.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero Se le recomienda a la empresa del consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L, poner énfasis en la competencia de los trabajadores para incorporar trabajadores que tengan estudios de formación concluidos para que su experiencia y las competencias adquiridas vuelquen en favor de la empresa. Esto de todas maneras favorece el buen rendimiento del trabajador, por lo que se debe complementar con capacitaciones programadas en el plan operativo anualmente para mejorar el rendimiento progresivo de los trabajadores, poniendo mayor énfasis en los trabajadores nuevos.
- Segunda Se recomienda a la empresa para el desarrollo de sus habilidades incorporar en la empresa un programa de entrenamiento permanente y como parte complementaria para lograr un equilibrio operativo y emocional del trabajador se realice un coaching en la que logren tener mayor confianza y expectativas de la empresa, considerando en este programa el entrenamiento de habilidades de comunicación y de liderazgo que fomentaran el autoconocimiento de los colaboradores con el consorcio.
- Tercera Se recomienda enriquecer el conocimiento se tiene el trabajador mediante el otorgamiento de material informativo que contemple en manejo de los diversos documentos que se realicen y también se cuente con manuales que esté a disposición del personal para que pueden utilizar en sus labores cotidianas y estén preparados frente a cualquier labor de auditoría. Programada. Esto es importante porque el trabajador lograr mejorar su nivel de conocimiento en cuanto a sus labores que realiza.
- Cuarta Se recomienda incorporar el consultorio psicológico en la empresa para atender al personal que tiene diversos problemas asociados a su aspecto emocional para darle orientación y se logre de esta manera mayor motivación para sus labores que realiza en la empresa. Brindar este servicio permanente al personal favorece en su buen rendimiento y por ende el desarrollo de la empresa en el ámbito empresarial.

- Quinta Se recomienda que la empresa debe utilizar herramientas que le ayuden a mejorar comunicación interna entre sus colaboradores. Esto hará que todos los miembros del equipo se puedan comunicar con los demás. Comunicarse entre sí mejorará la confianza en el equipo
- Sexta Se recomienda para lograr y promover un rendimiento laboral, el reconocimiento del trabajo por parte del jefe inmediato, ya que al reconocer que se está ejecutando una buena labor en el trabajo, el colaborador hará que se sienta más valorado, útil y reforzara su autoestima.

REFERENCIAS

- Agochia, D. (2018). *Life Competencies for Growth and Success*. India: SAGE Publications.
- Alles, M. (2007). *Gestión Por Competencias*. Uruguay: Granica.
- Alvarez, M. (2020). Generic competencies evidence of validity of a generic competency measure. *Education XXI*, 23(2), 337-366.
- Arguelles, A. (2012). *Competencia Laboral Y Educación Basada En Normas De Competencia*. México: Editorial Limusa.
- Cámara, A. (17 de mayo de 2014). La gestión por competencias de los profesionales aumenta la competitividad de la empresa. *Equipo&talento*.
- Cáceres, E. Peña, P. y Ramos, L. (2018). *Las habilidades y el rendimiento laboral de los colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú*. Universidad del pacífico.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación. Perú: San Marcos.
- Cheong, G. (2017). Develop an instrument for self-assessment of teaching and learning competencies. *The graduate school in education*, 44, 1-20.
- Durango, C., Zapata, C., & Zapata, C. (2019). Representation at the core of the semat essence of the competencies of a software development team. *Technological information*, 30(4), 217-226.
- Escobar, P. y Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior* (2ª ed.). EE.UU:Editorial Lulu. Com.
- Epley, H., Ferrari, T., & Cochran, G. (2017). Development of a model competition for a state campsite. *Parks and recreation management magazine*, 35(2), 51-73.
- Fernández, P. (2015). *La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral*. México: INEGI.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral*. Argentina: Editorial Teseo.
- Gómez M. (2016). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. Argentina: Editorial Brujas.

- Grande, S y Abascal, R. (2005). *Análisis de encuestas*. Esic Editorial. Madrid.
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B. & Kwanmuangvanich, P. (2019). Role of Personality Traits in Employee Work Performance in the Pharmaceutical Industry in Thailand. *Multifaceted review magazine in the field of pharmacy*, 11(3), 185-194.
- Hernandez, R. (2006). Metodología de la investigación. (4ª ed). Mexico: MacGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2015). *Metodología de la investigación*. (6ª ed). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ho, D. & McAllister, A. (2018). ¿Are professional competency assessments transferable across cultures? *Evaluation and evaluation in higher education*, 43(7), 1069-1083.
- Huimin, L., Junjie, Q., & Hui, H. (2019). Explore which industries are suitable for offices. *Ince*, 67(6), 422-437.
- Ingusci, E., Callea, A., Cortese, C., Zito, M., Borgogni, L., Cenciotti, R., Colombo, L., Signore, F., Ciavolino, E., & Demerouti, E. (2019). Employment effectiveness and performance. *The role of job creation in middle-aged workers. International Journal of Business and Society*, 20(2), 533-551.
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. (5ª ed.). Bogota: Ecoe Ediciones.
- Limon, I., & Sezgin, S. (2019). Development of the teacher's job performance scale and determination of the job performance level. *Journal of theoretical education sciences*, 13(3), 564-590.
- Lora, H. (2020). Management by competencias as a strategy to improve organizational efficiency and effectiveness. *Saber, Ciencia y Libertad Magazine*, 15(1), 83-94.
- Marcelo, G. (2017). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. (2 Ed.). Argentina: Brujas.

- Miranda, D. (2018). *Competencia Y Rendimiento Laboral Del Personal De La Empresa Inversiones Recreativos Guerrero*. Universidad Inca Garcilaso De La Vega-Lima-Perú.
- Newstrom, J. (2013). *Comportamiento Humano En El Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación (4ª ed.). México: D,F.
- Ñaupas, H. Mejia, E. Novoa, E y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (4ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Polanco, R. (2020). *Manual de apoyo para el desarrollo de competencias para el uso de recursos digitales con propósitos académicos*. México: Editorial mexicana.
- Santos y Simón (2018). Uma avaliação sobre as competências e habilidades do engenheiro de produção no ambiente industrial. *Gestão & Produção*. Scielo, 25(2), 233-250.
- Sanghi, S. (2016) The hansbook of competency mapping. (3ª ed.). India.
- Supe, L., Natrins, A., Mikelstone, E. & Sarnovics, A. (2019). Management of information technology competencies in finance in the literature sector. *Information and Communication Technologies*, 25(79), 268-275.
- Tallarda, L. (30 de junio de 2020). ¿Cuáles serán las competencias más demandadas en el mercado laboral? *Lavanguardia*.
- Tobón, D. Vasco, C (2019) *Mecanismos de economía*: Colombia: Editorial Medellín.
- Tukiman, A., Irfan, M., Hasan, F., Imsiyah, N. & Tri, D. (2020). Determinants of teaching performance with mediation of work performance. *International magazine and instruction*, 13(3) 845-860.
- Tsankov, N. (2017). Development of transversal competences in school education. *International journal of cognitive research in science. Engineering and education*, 5(2), 129-144.

- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los hoteles inscritos en la asociación de hoteles de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar.
- Ríos, M. Ríos, D. y Cubedo, M (2014) Regresión lineal simple. (2ª ed.). Barranquilla Colombia: ECOE.
- Rodríguez, C. (2015). *Estudio De La Influencia De Las Competencias Sociales En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores*. Universidad De Guayaquil-Ecuador.
- Román, C. (16 de febrero 2017). Jóvenes pueden ser excelentes CEO pero deben desarrollar competencias con base en la experiencia. *Gestión*.
- Sum, M. (2015). Motivación y rendimiento laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar.
- Vega, E. (01 de julio de 2015). ¿Cómo promover la competencia laboral en una empresa? *Comercio*.
- Velazco, E. (2017). *La Competencia Laboral y El Clima Organizacional De La Unidad De Prestaciones Económicas Lima Oeste Del Seguro Social De Salud*. Universidad De Cesar Vallejo-Perú.
- Veliz, A. (2016). Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la secretaria del consejo de Ministros. Universidad Cesar Vallejo.
- Villardón, L. (2015). *Competencias Genéricas en Educación Superior*. Madrid España.
- Yucra, R. (27 de setiembre de 2015). Conoce las cinco competencias necesarias para ingresar al mundo laboral. *Gestión*.
- Zhang, X. (2017). Knowledge, system management and performance. *Mis quarterly*, 41(3), 811-840.
- Zaccheaus, O. (2019). The work environment as a correlation of employee work performance and self-esteem at dangote flour mills plc, ilorin, Nigeria. *Ife Psychology*, 27(2) 23-36.

ANEXO 1

Tesis: Competencias y Rendimiento Laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L

Objetivo de la investigación:

OG = A qué nivel de competencias y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L

OE1 = A qué nivel de habilidad y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L

OE2= A qué nivel de conocimiento y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L

OE3= A qué nivel de motivación y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L

Variable y dimension	H. general H. específicas	Teorías		Resultados	
		Variable competencias (X)	Variable rendimiento laboral (Y)	Descriptivos	Inferenciales
HG: Competencias y Rendimiento Laboral	A mayor nivel de competencias laborales, mayor será el Rendimiento laboral de los trabajadores en el Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.	Según Alles, (2007) define que la personalidad de una persona es una parte profunda de la competencia, la personalidad puede pronosticar el comportamiento en los distintos desafíos y situaciones laborales en un individuo el cual adelanta o prever la conducta y desempeño a un modelo de efectividad en el trabajo o en una situación	Pons, (2015) el rendimiento laboral es la que influye a que se logre una buena productividad, ya que en ella se lleva acabo el vínculo entre objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo que necesito para poder lograrlo.	65 % manifestó que las competencias afecta de manera media, el 5 % manifestó que las competencias afecta de manera baja y el 30% manifestó que afecta de manera alta	R DE PERSON: r = 0,839 Sig. (Bilateral) = 0.001
HE1: Habilidad	A mayor nivel de habilidades, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.	Según Alles, (2007) hace referencia al interés o deseo que posee una persona consistentemente, el cual conlleva y escoge el comportamiento entre distintas acciones u objetos, también pueden alejarlo de otros	Pons, (2015) el rendimiento laboral es la que influye a que se logre una buena productividad, ya que en ella se lleva acabo el vínculo entre objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo que necesito para poder lograrlo.	el 28 % manifestó que la habilidad afecta de manera media, el 10% manifestó que la habilidad afecta de manera baja y el 63% que manifestó que perciben que la habilidad afecta de manera alta	R DE PERSON: r = 0,831 Sig. (Bilateral) = 0.001
HE2: Conocimiento	A mayor nivel de conocimiento, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el Consorcio Contratistas Generales S.R.L.	Según Alles, (2007) nos refiere que los saberes básicos con los que se cuenta para desempeñar una labor, una tarea, Una capacidad de cálculo interior del Individuo, que emerge de modo consciente e inconsciente	Pons, (2015) el rendimiento laboral es la que influye a que se logre una buena productividad, ya que en ella se lleva acabo el vínculo entre objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo que necesito para poder lograrlo.	el 63 % manifestó que el conocimiento afecta de manera media, el 5 % manifestó que la motivación afecta de manera baja y el 33% que manifestó que perciben que el conocimiento afecta de manera alta.	R DE PERSON: r = 0,798 Sig. (Bilateral) = 0.001
HE3: Motivación	A mayor nivel de motivación intrínseca o extrínseca, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.	Según Alles, (2007) la habilidad la cual se considera como la capacidad que se desempeña frente a ciertas acciones mentales o físicas que goza un individuo para realizar un desempeño eficaz en las distintas situaciones que se presentan el trabajo	Pons, (2015) el rendimiento laboral es la que influye a que se logre una buena productividad, ya que en ella se lleva acabo el vínculo entre objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo que necesito para poder lograrlo.	el 60 % manifestó que la motivación afecta de manera media, el 18 % manifestó que la motivación afecta de manera baja y el 23% que manifestó que perciben que la motivación afecta de manera alta.	R DE PERSON: r = 0,521 Sig. (Bilateral) = 0.001

ANEXO 2 MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS (ANTECEDENTES)

AUTOR (AÑO)	HIPOTESIS	TEORIAS		RESULTADOS INFERENCIALES
		VARIABLE COMPETENCIAS (X)	VARIABLE RENDIMIENTOLABORAL (Y)	
Miranda (2018)	La competencia si se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la empresa inversiones Recreativos Guerreros SAC.	Pino señala que la competencia laboral es la capacidad por cuanto se refiere a lo que la persona es capaz de hacer o no lo que hace siempre en cualquier situación	Campbell, McCloy, Opler y Saer definen que el rendimiento laboral “son aquellas acciones que son relevantes para las metas de la organización y puede ser medido en términos lo que realmente hace cada individuo o nivel de contribución	Rho de Spearman (0.756) Sig. Bilateral (0.001)
Rodríguez (2015)	Las competencias se si relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad de Guayaquil	Jiménez define la competencia laboral como el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes que tienen las personas y que las predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen rendimiento	Ping considera que el desempeño laboral es el valor total esperado por la organización respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva cabo en un periodo de tiempo determinado	R de Pearson (0.837) Sig. Bilateral (0.01).
Cáceres, Peña, Ramos (2018)	La habilidad si se relaciona con el Rendimiento Laboral de los colaboradores de dos empresas prestadoras de servicio de Perú	Attewell define la habilidad como secuencias de comportamientos observables o conjuntos de acciones relacionadas con el logro de un objetivo	Ree y Earles, que opinan que existen algunos componentes que constituyen el rendimiento laboral. Esos componentes son habilidades, conocimientos, técnicas de trabajo y capacitación que pueden utilizarse para lograr el objetivo de una organización	Rho de Spearman (0.924) Sig. Bilateral (0.01)
Reyes (2016)	Las Habilidades Gerenciales si se relacionan con el desarrollo organizacional de los hoteles inscritos en la asociación de hoteles de Quetzaltenango	Madrigal (2009) llama habilidad al talento o ingenio de un sujeto para efectuar una labor; de esta forma en el ámbito organizacional, se considera que las habilidades de un gerente se miden en función de su capacidad y aptitud para administrar, tomar medidas, negociar y arreglar problemas	Chiavenato (2008) define el desarrollo organizacional como el estudio del comportamiento de las personas en relación a los objetivos de una organización, para enfrentar juntos el ambiente interno y externo, e incrementar así la productividad de la misma.	De manera estadística se determinó que el 63.36% de las opciones de las preguntas son significativas
Veliz. (2016).	Gestión del conocimiento si se relación con el desempeño laboral en el personal de secretaria del consejo de Ministros.	Davenport definió que el conocimiento es una mezcla fluida de experiencia, valores y apreciaciones que proporcionan un marco para su 30 evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información	según Chiavenato manifestó que la evaluación del desempeño laboral es una valoración sistemática de cómo cada colaborador se desempeña en un puesto laboral	Rho de Spearman. (0.836) Sig. Bilateral (0.001).
Sum. (2015)	La motivación si se relaciona con el Rendimiento laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango.	Madrigal se refiere a la búsqueda de los elementos que permitan conducir los esfuerzos de las personas al esfuerzo la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos	Robbins, Stephen, Coulter definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales	Con un nivel de confianza del 99% entonces Z= 2.58 con una significancia de (0.01).

ANEXO 3

Operacionalización de la variable 1: Competencias.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERAIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS posición de cuestionario	numero de ítems	ESCALA DE MEDICION
COMPETENCIAS	Según Alles, (2007), Define que la personalidad De una persona es una parte Profunda de la competencia, La personalidad puede pronosticar El comportamiento en los distintos desafíos y situación Laboral en un individuo el cual adelanta o prevé la conducta Y desempeño aun modelo de Efectividad en el trabajo O en una situación (pág. 23)	la variable desarrollo de competencias se llevará a cabo mediante las dimensiones de motivación, Conocimiento y habilidad	Motivación	Inversión en formación	1	1,2	.Ordinal de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Incentivos	2	3,4	
				Necesidad	3	5,6	
				Bono	4	7,8	
				Impulsos	5	9,10	
			Conocimiento	Facilidad	6	11,12	
				Trabajo en equipo	7	13,14	
				Aprendizaje	8	15,16	
				Experiencia	9	17,18	
				Cumplimiento	10	19,20	
				Nivel de preparación	11	21,22	
				Destrezas	12	23,24	
				Rendimiento	13	25,26	
				Creatividad	14	27,28	
				Habilidades de Comunicación	15	29,30	

ANEXO 4

Operacionalización de la variable 1: Rendimiento laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN DE CONCEPTUAL MEDICION	DEFINICION OPERAIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	posición de	ESCALA numero de
					Cuestionario	ítems	
RENDIMIENTO LABORAL	Pons, (2015) nos dice que, en las empresas mundialmente, el rendimiento laboral es la que influye a que se logre una buena productividad, ya que en ella se lleva acabo el vínculo entre objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo que necesito para poder lograrlo. Se tiene en cuenta que el factor principal para lograr lo antes mencionado son los individuos ya que se encargan de realizar las tareas de un trabajo. (p. 6)	La variable Rendimiento Laboral se llevara las dimensiones De ubicación Acertada, adecuación Del trabajador a su Puesto, reconocimiento Y participación	Ubicación Acertada	Calidad de trabajo	1	31,32	.Ordinal de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Ambiente laboral	2	33,34	
				Destacar	3	35,36	
			Adecuación del Trabajador a su Puesto	Comodidad	4	37,38	
				Desempeño	5	39,40	
				Rendimiento	6	41,42	
			Reconocimiento	Satisfacción	7	43,44	
				Motivación	8	45,46	
				Productivo	9	47,48	
			Establecimiento de objetivos	Capacidades	10	49,50	
				Habilidades	11	51,52	
				Objetivos	12	53,54	
			Participación	Efectividad	13	55,56	
				Confianza	14	57,58	
				Experiencia	15	59,60	

ANEXO 5: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION					ESCALA	INSTRUMENTO		
DE MEDICION												
Competencias y Rendimiento Laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 01: COMPETENCIAS								
	¿Qué nivel existe entre las competencias y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L?	Medir el nivel que generan las competencias de los colaboradores en el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L	• A mayor nivel de competencias laborales, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	.Ordinal de Likert		
					DESARROLLO DE COMPETENCIAS	La variable desarrollo de competencias se llevará a cabo mediante las dimensiones de motivación, conocimiento y habilidad.	MOTIVACION	Inversión en formación	1,2			
								Incentivos	3,4			
								Necesidad	5,6			
								Bono	7,8			
								Impulsos	9,10			
								CONOCIMIENTO	Facilidad		11,12	
									Trabajo en equipo		13,14	
									Aprendizaje		15,16	
									Experiencia laboral		17,18	
									Cumplimiento		19,20	
									HABILIDAD		Nivel de preparación	21,22
											Destrezas	23,24
											Rendimiento	25,26
Creatividad	27,28											
Habilidades comunicación	29,30											

CUESTIONARIO

ANEXO 6: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION					ESCALA	INSTRUMENTO
DE MEDICION										
Competencias y Rendimiento Laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.	PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICO	VARIABLE 02: RENDIMIENTO LABORAL						
			S							
				VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
	¿Qué nivel existe entre el conocimiento y el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.?	Medir el nivel que genera el conocimiento de los colaboradores en el rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.	A mayor nivel de conocimiento, mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores en el consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.	RENDIMIENTO LABORAL	Según Pons, J (2015). nos dice que, en las empresas mundialmente, el rendimiento laboral es la que influye a que se logre una buena productividad, ya que en ella se lleva acabo el vínculo entre objetivos, las tareas que se logran alcanzar y el tiempo que necesito para poder lograrlo. Se tiene en cuenta que el factor principal para lograr lo antes mencionado son los individuos ya que se encargan de realizar las tareas de un trabajo. (p. 6)		UBICACIÓN ACERTADA	Calidad de trabajo	31,32	.Ordinal de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
						La variable rendimiento laboral se llevará a cabo mediante las dimensiones de ubicación acertada, adecuación del trabajador a su puesto, reconocimiento y participación		Ambiente lab.	33,34	
								Destacar	35,36	
							ADECUACION DEL TRABAJADOR A SU PUESTO	Comodidad	37,38	
								Desempeño	39,40	
								Rendimiento	41,42	
							RECONOCIMIENTO	Satisfacción	43,44	
								Motivación	45,46	
								Productivo	47,48	
								Capacidades	49,50	
								Habilidades	51,52	
								Objetivos	53,54	
							PARTICIPACION	Efectividad	55,56	
								Confianza	57,58	
								Experiencia	59,60	

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

**ANEXO 7: Tabla de especificaciones de la variable
Competencias.**

VARIABLE	DIMENSIONES	Porcentajes	ITEMS	INDICADORES
COMPETENCIAS LABORALES	MOTIVACION	40%	10	Inversión en formación
				Incentivos
				Necesidad
				Bono
				Impulsos
	CONOCIMIENTO	40%	10	Facilidad
				Trabajo en equipo
				Aprendizaje
				Experiencia laboral
				Cumplimiento
	HABILIDAD	20%	10	Nivel de preparación
				Destrezas
				Rendimiento
				Creatividad
				Habilidades de comunicación.
TOTAL	100%			

ANEXO 8: Tabla de especificaciones de la variable Rendimiento Laboral.

VARIABLE	DIMENSIONES	Porcentajes	ITEMS	INDICADORES
COMPETENCIAS LABORALES	UBICACIÓN ACERTADA	20%	8	Calidad de trabajo
				Ambiente Laboral
				Destacar
	ADECUACION DEL TRABAJADOR A SU PUESTO	20%	8	Comodidad
				Desempeño
				Rendimiento
	RECONOCIMIENTO	20%	6	Satisfacción
				Motivación
				Productivo
	ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	20%		Capacidades
				Habilidades
				Objetivos
	PARTICIPACION	20%	8	Efectividad
				Confianza
				Experiencia
TOTAL	100%			

Anexo 9: Instrumento De Recolección De Datos De La Variable Competencias y Rendimiento Laboral

CUESTIONARIO

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: MOTIVACION					
¿Usted está de acuerdo con la capacitación que le brinda la organización?					
¿Usted siente que la empresa se preocupa en la formación de sus colaboradores?					
¿Siente que la organización los incentiva por el desarrollo laboral que usted desarrolla día a día?					
¿Usted siente que si llega a la meta, debe obtener un incentivo adicional?					
¿Cubre con las necesidades de la organización?					
¿La organización cubre con sus necesidades?					
¿La organización le proporciona oportunidades de mejoras salariales?					
¿Usted está de acuerdo en los bonos que le empresa le ofrece?					
¿Usted cree que un buen impulso que puede dar la organización es mediante un agradecimiento?					
¿Se siente motivado por el trato que tienen hacia su persona?					
DIMENSION 2: CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
¿Usted cree que cuenta con la facilidad de crecer profesionalmente?					
¿Aprende con facilidad los contextos nuevos que se presenten?					
¿Demuestra cierta resistencia para trabajar en equipo?					
¿Demuestra una autentica preocupación por lograr los objetivos grupales e individuales?					
¿Usted es capaz de entender los objetivos del área para el crecimiento de sí mismo?					

¿Siente que su aprendizaje cumple eficazmente las funciones asignadas?					
¿Siente que su experiencia laboral es óptimo?					
¿De acuerdo a la experiencia laboral que cuenta, siente que tiene la capacidad de actuar ante un problema?					
¿Cuenta con acceso a información para que cumpla con sus funciones asignadas?					
¿Usted se siente capacitado para cumplir con las tareas de la organización?					
DIMENSION 3: HABILIDAD	1	2	3	4	5
¿Siente que la organización se preocupa por su nivel de preparación?					
¿Usted está de acuerdo con su nivel de preparación que le ofrece la organización?					
¿Usted se siente con la destreza de realizar innovaciones en su trabajo?					
¿Usted como colaborador se siente capaz de aportar ideas?					
¿Considera usted que para mejorar su rendimiento laboral tiene que contar una capacitación constante?					
¿Usted siente que para que tenga un buen rendimiento laboral, debe contar con un buen ambiente laboral?					
¿Aporta soluciones creativas a los problemas laborales?					
¿Usted demuestra sus capacidades, capacidad, conocimiento y creatividad con el cumplimiento de sus funciones?					
¿Siente que la organización toma en cuenta, los aportes que usted da?					
¿Usted tiene un buen nivel de orden y claridad al presentar sus ideas?					
DIMENSION 4: UBICACIÓN ACERTADA	1	2	3	4	5
¿Usted siente que el consorcio le da una buena calidad de trabajo?					
¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?					
¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?					
¿Se siente acogido por sus compañeros de trabajo?					
¿La empresa le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí?					
¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa?					
DIMENSION 5: ADECUACION DEL TRABAJADOR A SU PUESTO	1	2	3	4	5
¿Está a gusto con el trabajo que hace?					

¿Se siente cómodo en el lugar donde está ejerciendo sus labores?					
¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?					
¿Siente que su desempeño es suficiente para lo que la empresa busca?					
¿Siente que su rendimiento laboral con el paso de los días está mejorando?					
¿Usted aprovecha las ideas aportadas para el mejoramiento de su rendimiento laboral?					
DIMENSION 6: RECONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
¿Se siente satisfecho con su trabajo a elaborar?					
¿Se siente satisfecho con la toma de decisiones que hace en la organización siente que deba mejorar en algo?					
¿Siente que sus jefes lo motivan a seguir creciendo laboralmente?					
¿Se siente motivado con el sueldo que percibe?					
¿Siente que su productividad ayuda que la organización alcance su meta establecida?					
¿Usted siente que su productividad podría mejorar si no tiene una sobre carga laboral?					
DIMENSION 7: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	1	2	3	4	5
¿Usted cree que cuenta con las capacidades para asumir un problema?					
¿Se siente capaz de realizar un buen trabajo sin errores?					
¿Usted cree que con sus habilidades en el campo pueda desarrollar mejor su trabajo?					
¿Siente que sus habilidades hacen que tenga un adecuado manejo en su trabajo?					
¿Cumple con los objetivos y metas propuestas?					
¿Tiene bien definido los objetivos y valore de la organización?					
DIMENSION 8: PARTICIPACION	1	2	3	4	5
¿Usted cree que la mejor manera de solucionar un problema de comunicación es de manera eficaz?					
¿Siente que su eficiencia es buena para entregar un trabajo asignado en el tiempo previsto?					
¿Usted siente que se ganó la confianza de sus jefes?					
¿Siente que su confianza puede hacerle ascender de puesto?					
¿Siente que tiene la experiencia para mejorar el servicio que ofrecen?					
¿Siente que cuenta con la experiencia que el consorcio busca?					

Anexo 10: Validaciones de Jueces



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr.

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administracion de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promocion 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la informacion necesaria para poder desarrollar la investigacion para optar el titulo profesional de Licenciado *en* Administracion.

El titulo del proyecto de investigacion es: **Desarrollo de Competencias y Rendimiento Laboral del Consorcio W6M Contratistas Generates S.R.L, SJL-2019.**y siendo imprescindible contar con la aprobacion de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mencion, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administracion, y/o investigacion.

El expediente de validacion, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carla de presentacion.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalizacion de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluacion del instrumento

Expresandole mis sentimientos de respeto y consideracion, me des pido de usted, no sin antes agradecerle por la atencion que dispense a la presente.

Atentamente.

Cinthya Avalo Viera
DNI: 75413969

Ketty Cinthya Huatuco Taipe
DNI: 76775017



I. Variable: DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

Según Alles (2012) define que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales en un individuo la cual origina o anticipa el comportamiento y el desempeño a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. (p. 23)

II. Dimensiones

1. Motivación

Es el interés que una persona considera o desea consistentemente es la que conlleva y selecciona el comportamiento hacia ciertas acciones u objetos y lo aleja de otros. (pag. 23)

2. Conocimiento

Son los saberes básicos con los que se cuenta para desempeñar una labor, una tarea, una capacidad de cálculo interior del individuo, que emerge de modo consciente e inconsciente. (p. 24)

3. Habilidad

Es la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. (p. 24)



Matriz de Operacionalización

Variable: Desarrollo de competencias

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS position de	numero de	ESCALA DE MEDICION
DESARROLLO DE COMPETENCIA	Según Allen, (2012), Define que la competencia Es una parte profunda de la Personalidad y puede predecir El comportamiento en un Amplia Variedad de situaciones y desafíos laborales en un Individuo la cual origina o a Anticipa el comportamiento / El desempeño a un estándar De efectividad en un Trabajo o situación. (pág 23)			Inversión en formación Incentivos Necesidad Bono Impulsos Facilidad Trabajo en equipo Aprendizaje Experiencia Cumplimiento Nivel de preparación Destrezas Rendimiento Creatividad Habilidades de Comunicación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16 17,18 19,20 21,22 23,24 25,26 27,28 29,30	Ordinal de Likert 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo

Fuente: adaptado de Allen (2012)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desarrollo de competencia

N°	DIMENSIONES / Items	Peronencia'	Relevanc'a'	Claridad'	Sugerencias
	DIMENSION 1: MOTIVACION	M D A M	M D A M	M D A M	
	Indicador 1 : Inversión en Formación				
	Usted de acuerdo con la capacitación que le da la organización				
	Ha recibido la formación básica a la incorporación en su puesto de trabajo				
	Indicador 2: Incentivos				
	En los últimos días siente que ha recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo		✓		
*	Usted siente que si llega a la meta, debe obtener un incentivo adicional				6
	Indicador 3: Necesidad				
6	Existe un adecuado mobiliario para el desarrollo de sus funciones				6
6	Percebe reconocimiento de las necesidades y expectativas que cumple como personal		✓		
	Indicador 4: Bono				
	La organización le proporciona oportunidades de mejoras salariales		✓		✓
8	La organización le reconoce su productividad con un bono		✓		✓
	Indicador 5: Impulsos				
^	Usted cree que un buen impulso que puede dar la organización es mediante un agradecimiento		✓		✓
*>	Su sueldo es apropiado para las funciones que realice		✓		✓
	DIMENSION 2: CONOCIMIENTO				
	Indicador 6: Facilidad				
	Aplica con facilidad las nuevas tecnologías que se implementen		✓		✓
§2	Aprende con facilidad los contextos nuevos que se presenten		✓		✓
	Indicador 7: Trabajo en equipo.				
*>	¿Cuenta con cierta resistencia para trabajar en equipo		✓		✓

[illegible]

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Indicador 15: Habilidades de Comunicación.															
29	Presenta una excelente claridad y estructura en la comunicación de sus ideas y busca siempre entender y sintetizar los puntos de vista de los demás														
30	Usted tiene un buen nivel de orden y claridad al presentar sus ideas														

Observaciones: _____

Opinion de aplicabilidad: Aplicable ["] Aplicable después de corregir ([] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr Mg:

ONI:

Especialidad del validador: ...

.de.del 201.'

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente c

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, es una suficiencia: vs. ítems planteados
ficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

III. Variable: RENDIMIENTO LABORAL.

En este sentido nos dice que en el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos, tareas alcanzadas y el tiempo que se necesita para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un trabajo" (Pons, 2015, pag. 6)

IV. Dimensiones

1. Ubicación acertada

Se trata de ubicar a los empleados en los puestos adecuados según su perfil, que ha de ser analizado de forma previa" (p. 20).

2. Adecuación del trabajador a su puesto.

Es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que cuando esto sucede, las posibilidades de desempeñar un buen rendimiento laboral aumentan. Esto consiste en saber incorporar a la persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia para que desarrolle con éxito las tareas. (p. 20)

3. Establecimiento de objetivos

El establecimiento de objetivos es una buena técnica. Para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos" (p. 20).

4. Reconocimiento

Se concrete en la acción o acciones que sean necesarias para poner en evidencia el buen desempeño de las personas, para elevar sus niveles de satisfacción personal y reforzar la confianza en sus capacidades" (p. 20)

Que puede promoverse a través de consultas de opiniones y sugerencias, asignación de responsabilidades, instrumentos. Para evaluar las tareas y todas las acciones que estimulen la creatividad y la iniciativa personal. (p. 21).



Matriz de Operacionalización

Variable: Rendimiento Laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS posiciones de	numero de	ESCALA DE MEDICION
RENDIMIENTO LABORAL	Segun Pons. (2015). Nos dice que en el mundo empresarial la productividad vendria dada por el rendimiento laboral. Que es la relacion entre los objetivos /tareas alcanzadas y el tiempo que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta la variable de ubicacion de la variable de interes en la variable de trabajo. (pag. 6)	la variable de rendimiento laboral se llevara las dimensiones de ubicacion, adecuacion del trabajador a su puesto, reconocimiento de las dimensiones de ubicacion acenada, adecuacion del trabajador a su puesto, reconocimiento y participacion	Ubicacion Adecuada Adecuacion del trabajador a su puesto Reconocimiento Establecimiento de objetivos Participacion	Calidad de trabajo	1	31,32	Ordinal de Likert 1 =Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
				Ambiente laboral	2	33,34	
				Destacar	3	35,36	
				Comodidad	4	37,38	
				Desempeño	5	39,40	
				Rendimiento	6	41,42	
				Satisfaccion	7	43,44	
				Motivacion	8	45,46	
				Productivo	9	47,48	
				Capacidades	10	49,50	
				Habilidades	11	51,52	
				Objetivos	12	53,54	
				Efektividad	13	55,56	
				Confianza	14	57,58	
				Experiencia	15	59,60	

Fuente: adaptado de Pons (2015).

Ceficacado de validez de contenido del instrumento que mide el Rendimiento Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^a				Relevancia ^b				Claridad ^c				Sugerencias
	DIMENSION 1: SELECCION DEL PERSONAL	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	Indicador 1: Calidad de Trabajo													
	Siemyrc realiza un trabajode exccelente calidad			✓				✓				✓		
2	Tiene los recursos necesarios parc desarrollar sus funciones			✓				✓				✓		
	Indicador 2: Ambiente Laboral													
*	Considers que la organizaci6n es un buen lugar para trabajar			✓				✓				✓		
*	Saca lccc iones de sus eperlenc las laboraks			✓				✓				✓		
	Indicador 3: Destacar													
*	En todo mornento es consciente de aplicar sus conucimientos al trabajo			✓				✓				✓		
*	Cree que su trabajo es compatible con los objet\ver de la empresa			✓				✓				✓		
	DISSENSION 1: ADECUACIOH DEL TRABAJADOR A SU PUESTO													
	Indicador 4: Comodidnd													
	Está acostumbrado a rcalizar su lrabajo mejor que lus otros			✓				✓				✓		
8	Se siente cómodo en el lugar donde esta ejerciendo sus laborer'			✓				✓				✓		
	Indicador 5: Desempeño													
*	Recibe retroalimentacion scbrc las laboi es que realize			✓				✓				✓		
**	Siente que su desemprio es suficiente para lo que la empresa busca			✓				✓				✓		
	Indicador 6: Rendiniiento													
>+	Siente que su rendimienio laboral con el paso de los días esta mejorando			✓				✓				✓		
*+	Usted aprovecha las ideas aportadas para el mejoramiento de su rendiöniento laboral			✓				✓				✓		
	DIMENSION 6: AECONOCIMIENTO													
*+	Indicador 7: Sntisfacci6n													
^+	Se siente satisfecho con la to ma de dec isionea que Hacc en Ja organizaci6n			✓				✓				✓		
	Sus funci6nes y responsabilidades estan bien definidas			✓				✓				✓		
	Indicator 8: .Yloiivaci6n													
4 5	Siente que sus jefes lo inotivan a seguir creciendo laboralmente			✓				✓				✓		

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

+0	Estoy motivado y le gusta el trabajo que desarrolla"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Indicador 9: Productive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
88	Siente que su productividad ayuda que la organización alcance su meta establecida"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
*A	Usted siente que su productividad podría mejorar si no tiene una sobrecarga laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	DTMEKSZON 7: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*A	Indicador 10: Capacidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
>*	Usted cree que cuenta con las capacidades para asumir un problema"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Se siente capaz de realizar un buen trabajo sin errores".	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Indicador 11: Habilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8+	Usted cree que con sus habilidades en el campo pueda desarrollar mejor su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Siente que sus habilidades hacen que tenga un adecuado manejo en su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Indicador 12: Objetivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2R	Contribuye a identificar objetivos en el área	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tiene bien definido los objetivos y valores de la organización	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	DIMENSION 8: PARTICIPACION	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Indicador 13: Efectividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8>	Siente que su eficiencia es buena para entregar un trabajo asignado en el tiempo previsto	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Cumple con los procedimientos establecidos de manera efectiva	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Indicador 14: Confianza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
>+	Hay una comunicación honesta en su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<*	Siente que su confianza puede hacerle ascender de puesto	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Indicador 15: Experiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
>*	Siente que tiene la experiencia para mejorar el servicio que ofrecen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
>*	Tiene en cuenta a los compañeros con conocimientos, intereses y experiencia relevantes, para ganar más experiencias	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinion de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg:

DNI:..

Especialidad del validador:.....

...de.....del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente c

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados son s para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACION

Señor: Dr. Mgtr.

Presente

Asunto: VALIDACIÑN DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administracion de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promocion 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogere la informacion necesaria para poder desarrollar la investigacion para optar el titulo profesional de Licenciado en Administracion.

El titulo del proyecto de investigacion es: Desarrollo de Competencias y Rendimiento Laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L, SJL-2019.y siendo imprescindible contar con la aprobacion de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mencion, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administracion, y/o investigacion.

El expediente de validacion, que le hago llegar contiene to siguiente:

Carta de presentacion.
Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
Matriz de Operacionalizacion de las variables.
Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
Protocolo de evaluacion del instrumento

Expresandole mis sentimientos de respeto y consideracion, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atencion que dispense a la presente.

Atentamente.



Cinthya Avalo Viera
DNI: 75413969

Ketty Cinthya Huatuco Taipe
DNI: 76775017



I. Variable: DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

Según Alles (2012) define *que* la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales en un individuo la cual origina o anticipa el comportamiento y el desempeño a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. (p. 23)

II. Dimensiones

1. Motivación

Es el interés que una persona considera o desea consistentemente es la que conlleva y selecciona el comportamiento hacia ciertas acciones u objetos y se aleja de otros. (pag. 23)

2. Conocimiento

Son los saberes básicos con los que se cuenta para desempeñar una labor, una tarea, una capacidad de cálculo interior del individuo, que emerge de modo consciente e inconsciente. (p. 24)

3. Habilidad

Es la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. (p. 24)



Matriz de Operacionalizaci3n

Variable: Desarrollo de competencias

VARIABLE	DEFINICION	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		ESCALA DE
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL			posicion de	numero de	MEDICION
					cuestionario	items	
DESARROLLO	Según Alles, (2012),			In versifin en formacifin	1	1.2	
	Define que la competencia		Moiivacién	Incnlivos	2	3,4	
	Es una pane profunda de la			Necesidad	3	5,6	
	Personalidad y puede prdecir			Bono	4	7.8	Ordinal dc
	El comportamiento en una	la variable		Impulsos	5	9,) p	Likert
	Amplia variedad dc situaciones	desarrollo de		Facilidad	ti	11.12	
	y desafios laborales en un	compelencias	Cones imicnto	Trabujoen equipo	7	13, 14	1=Twoline,m
	Individuo la cual origing O a	se llevara a cabo		Aprendizaje	s	15.16	//j
	Anticipa el comportamiento x	mediante las		Enpwiencia	9	y,l g	2'En dmacuerdo
	El deseiripeño A un estándar	diinensioes de		Cumplimienlo	10	19,20	3=Ni de acuerdo ni
DE COMPTENCIA	Or el'eclividad en un	moi ivacifin.		Nivel de pteparacifiii))	21,22	en desacuerdo
	Trabajo o situaciñ.	Conocimienlo	Habilidad	Deslrrzas	12	23,24	4=Dc acucrdo
				Rendimiento	13	25.26	5=Totalmente de
	(rig. 21)	y habilidnd		Crcalividad	14	27,28	acuerdo
				Habilidades de Comunicacifin	15	29,30	

Fuente: adaptado de Alles (2012)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desarrollo de competencia

N°	DIMENSIONES / Ítems	Peroneo	Relevancia*	Claridad*	Sugerencias
	DIMENSION 1: MOTIVACION	M D A M	M D A M	M D A M	
	Indicador 1: Involvemento en la Formación				
1	Usted está de acuerdo con la capacitación que le da la organización		✓	✓	✓
2	Ha recibido la capacitación básica a la incorporación a su puesto de trabajo		✓	✓	✓
	Indicador 2: Incentivos				
>	En los últimos días siente que le ha recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo		✓	✓	✓
1	Usted siente que si llega a la meta, debe obtener un incentivo adicional		✓	✓	✓
	Indicador 3: Lealtad				
*	Existe un adecuado mobiliario para el desarrollo de sus funciones		✓	✓	✓
^	Percebe reconocimiento de las necesidades y expectativas que cumple				
	La organización le proporciona oportunidades de mejoras salariales		✓	✓	✓
e	La organización le reconoce su productividad con un bono		✓	✓	✓
	Indicador 4: Impulsos				
*	Usted cree que un buen impulso que puede dar la organización es mediante un agradecimiento		✓	✓	✓
+>	Su estilo es apropiado para las funciones que realice		✓	✓	✓
	DIMENSION 2: CONOCIMIENTO				
	Indicador 6: Facilidad				
**	Aplica con facilidad las nuevas tecnologías que se implementen		✓	✓	✓
42	1. Aprende con facilidad los contextos nuevos que se presenten?		✓	✓	✓
	Indicador 7: Trabajo en equipo.				
**	Demuestra cierta resistencia para trabajar en equipo		✓	✓	✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

••	Demuestra una autentica preocupacion por lograr los objetivos grupales e individuales	✓	✓	✓
*^	Usted es capaz de entender los objetivos del area para el crecimiento de si mismo	✓	✓	✓
*•	El consorcio le brinda un espacio permanente de aprendizaje	✓	✓	✓
Indicador 9: Experiencia Laboral				
	Siente que su experiencia le ayuda a crecer	✓	✓	✓
	De acuerdo a la experiencia laboral que cuenta, siente que tiene la capacidad de actuar ante un problema	✓	✓	✓
Indicador 10: Cumplimiento				
*•	Cuenta con acceso a informacion para que cumpla con sus funciones asignadas	✓	✓	✓
•"	Cumple con los procedimientos establecidos de manera efectiva	✓	✓	✓
DIMENSION 3: HABILIDAD				
Indicador 11: Nivel de Preparación				
*•	Se siente capacitado para cualquier eventualidad que requiera su contribucion	✓	✓	✓
••	Se considera preparado para este tipo de trabajo	✓	✓	✓
Indicador 12: Destrezas				
••	Usted se siente con la destreza de realizar innovaciones en su trabajo	✓	✓	✓
	Logra resolver los inconvenientes que se le presentan en el trabajo	✓	✓	✓
Indicador 13: Rendimiento				
*•	Considera usted que para mejorar su rendimiento laboral tiene que contar con una capacitacion constante	✓	✓	✓
*•	Usted siente que para que tenga un buen rendimiento laboral debe contar con un buen ambiente laboral	✓	✓	✓
Indicador 14: Creatividad				
	Aporta soluciones creativas a los problemas laborales	✓	✓	✓
	Usted demuestra sus capacidades, capacidad, conocimiento y creatividad con el cumplimiento de sus funciones	✓	✓	✓

[illegible]

Opinion de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplieable después de corregir [] ☐ No aplicable []

Especialidad del validador:“ ’**‘...“ ’!!...’c.....

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente c
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Firma del Experto Informante
Especialidad

III. Variable: RENDIMIENTO LABORAL.

En este sentido nos dice que en el mundo empresarial, la productividad vendria dada por el rendimiento laboral, que es la relacion entre los objetivos, tareas alcanzadas y el tiempo que se necesito para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable mas importante son las personas, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un trabajo" (Pons, 2015, pag. 6)

IV. Dimensiones

1. Ubicacidsn acertada

Se trata de ubicar a los empleados en los puestos adecuados segun su perfil, que ha de ser analizado de forma previa" (p. 20).

2. Adecuacidsn del trabajador a su puesto.

Es muy importante sentirse comodo en el lugar de trabajo ya que cuando esto sucede, las posibilidades de desempeñar un buen rendimiento laboral aumentan. Esto consiste en saber incorporar a la persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia para *que* desarrolle con éxito las tareas. (p. 20)

3. Eetabtecimiento de objetivos

El establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un periodo de tiempo, *bras* el cual el trabajador se sentira satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos" (p. 20).

4. Reconocimiento

Se concreta en la accion o acciones que sean necesarias para poner en evidencia el buen desempeño de las personas, para elevar sus niveles de satisfaccin personal y reforzar la confianza en sus capacidades" (p. 20)

5. Participacidsn

Que puede promoverse a través de consulta de opiniones y sugerencias, asignacion de responsabilidades, instrumentos para evaluar las tareas y todas las acciones que estimulen la creatividad y la iniciativa personal. (p. 21).

Matriz de Operacionalización

Variable: Rendimiento Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS posición de	número de	ESCALA DE MEDICIÓN
RENDIMIENTO LABORAL	Según Pons, (2015). Nos		Ubicación	Calidad de trabajo	1	31,32	Ordinal de Likert
	O sea que en el mundo empre-		Acertada	Ambiente laboral	2	33,34	
	Sarial, la productividad vendría		Asignación del	Destacar	3	35,36	
	Vendría dada por el rendimiento	la variable	Trabajador a su	Comodidad	4	37,38	
	Laboral, que es la relación entre	rendimiento	Puesto	Desempeño	5	39,40	
	Los Objetivos / áreas alcanzadas	laboral de llevara		Rendimiento	6	41,42	
	Y el tiempo que se han necesitado	las dimensiones	Reconocimiento	Satisfacción	7	43,44	
	Para lograrlo; teniendo en cuenta	de ubicación		Motivación	8	45,46	
	O sea la variable más importante	asignada, adecuación		Productivo	9	47,48	
	Son las personas, que son	del trabajador a su	Establecimiento	Capacidades	10	49,50	
	Los encargados de Ejecutar	puesto, reconocimiento	de objetivos	Habilidad	11	51,52	
	Las funciones propias de un	y participación		Objetivos	12	53,54	
	Trabajo. (pág. 0)		Participación	Efectividad	13	55,56	
				Confianza	14	57,58	
				Experiencia	15	59,60	

Fuente: adaptado de Pons (2015).

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia¹	Claridad²	Satisfacción³
	DIMENSION 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL	M D A M M D A M M D A M		
	Indicador 1: Calidad de Trabajo			
	Siempre realiza un trabajo de excelente calidad			
2	Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones	I I	I I	III ^a
	Indicador 2: Ambiente Laboral			
3	Considera que la organización es un buen lugar para trabajar	I I M	I I V	I I J
4	Saca lecciones de sus experiencias laborales	I P	t I)
5	En todo momento es consciente de aplicar sus conocimientos al trabajo			
6	Cree que su trabajo es compatible con los objetivos de la empresa			
	DIMENSION 5: ADECUACIÓN DEL TRABAJADOR A SU PUESTO			
	Indicador 4: Comodidad			
7	Está acostumbrado a realizar su trabajo mejor que los otros			
8	Se siente cómodo en el lugar donde está ejerciendo sus labores			
	Indicador 5: Desempeño			
9	Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza			
10	Siente que su desempeño es suficiente para lo que la empresa busca			
	Indicador 6: Rendimiento			
11	Siente que su Rendimiento laboral con el paso de los días está mejorando			
11	Usted aprovecha las ideas aportadas para el mejoramiento de su rendimiento laboral			
	DIMENSION 6: RECONOCIMIENTO			
1a	Indicador 7: Satisfacción			
14	Se siente satisfecho con la toma de decisiones que hace en la organización			
	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas			
	Indicador 8: Motivación			
15	Siente que sus jefes motivan a seguir creciendo laboralmente			

[illegible]

Observaciones: _____

Opinidn de aplicabilidad: Aplicable [☐] Aplicable después de corregir (☐ J No aplicable [☐)

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:! a a \ DNI:.....

Especialidad del validador:..... . . . \.?.! ..!. . \ .@.....

'Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
'Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente a
dimensión específica del constructo
'Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es
conciso, exacto y directo

Noa: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son
suficientes para medir la dimensión

.de..... del 2019



Firma del Experto Informante.

Especialidad

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICI@N
A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACION

Señor: Dr. Mgtr.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: Desarrollo de Competencias y Rendimiento Laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L, SJL-2019. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Cinthya Avalo Viera
DNI: 75413969

Ketty Cinthya Huatuco Taipe
DNI: 76775017



I. Variable: DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

Según Alles (2012) define *que* la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales en un individuo la cual origina o anticipa el comportamiento y el desempeño a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. (p. 23)

II. Dimensiones

1. Motivación

Es el interés que una persona considera o desea consistentemente es la que conlleva y selecciona el comportamiento hacia ciertas acciones u objetos y se aleja de otros. (pag. 23)

2. Conocimiento

Son los saberes básicos con los que se cuenta para desempeñar una labor, una tarea, una capacidad de cálculo interior del individuo, que emerge de modo consciente e inconsciente. (p. 24)

3. Habilidad

Es la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. (p. 24)



Matriz de Operacionalización

Variable: Desarrollo de competencias

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM posición de	numero de	ESCALA DE MEDICIÓN
					cuestionario	ítems	
DESARROLLO DE COMPETENCIA	•a^ A^ . 12 ?1.			f" nJi »s	2	3,4	
	fifin4 Quo la HM9e1en6i•		Uotivaci én	Nxesidad	3	5,6	
	Es una parte profunda de la			Bono	4	7,8	Ordinal de
	Persona4i dad y puede predecir			{ yJ3p5	5	g	Likert
	El comportamiento cm una	la variable		Faeilidad	6] 1 . 12	
	Amplla varncdaé de situaciones	6esarrollo de		Trabajo en equipo	7	13,14	I "Tota T mcnte
	Y desa fíos laboraies •fJ Vh	compicncias	Conoc imienJo	Aprender#j #	8	15,16	an desacuetdo
	Indi*i Who IA dial ongina o a	se llevara a nabo		Experiencia	9	1y,18	3=Ni de acuerdo ni
	AnticJpe ct comporrami mto y	yodianle lay		CurnpjimienJo	10	19,20	2-En dcsecuetdo
	El desemp eiio A un estándar	djtnensio#cs Q#		Ni vel dt pyp#t#tj@#	j]	21,22	m d sacumTo
	De efectivida d en un	Koiivecian.		Destrezas	12	23,24	4—De acuerdo
	Trabajo o situaii.n.	Conocimiento	Habiliha fi	Reodjmiento	j 3	25,26	5=Toia l nemie de
	(pág. 23)	y habilidad		Creatividad	14	27,28	acuerdo
				Habilidafics de	15	29,80	

Fuente: adaptado de Alles (2012)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desarrollo de competencia

N°	DTMENñ HOME G / Items	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	DIM ENS ION 1: M OTI V AII ON				
	Indieodor I : Gn'version en Pa rmAcion				
8	Usted esté de acuerdo con la cap+tcitac ién que ie da la otganizac ion		✓	✓	✓
8	H+i recib ido Ta Formation bus+ca a la +ncort+orociio n a su pueslo d< trabajo		✓	✓	✓
	Icdicsdor 2• Incentives				
8	En los â ltimos días siente que ha recibido reconocimicnlo o elogios por		✓	✓	✓
^	U shed siente que si llc ga a la mela, debe obtcner un incenli vo adicional		✓	✓	✓
	Indieedor 3: Necesidsd				
°	Eziste uz adeeuado mobiliar o para ct desarrollo de sus tune iones		✓	✓	✓
8	Percibe reconoc Jmiento de las necesidades y especi alivas que cumple			✓	✓
8	ga organizmcion le proporciona oportunidades de mejoras sa iariales		✓	✓	✓
8	La organ izacion le reconoce su product iv idad con un homo		✓	✓	✓
8	Usted cree que un buen impulso que puede dar la organizacion es mediante iin agradecimienl o			✓	✓
88	Su suetdo es apropiado para lms Juneiones que icallm		✓	✓	✓
	DIM ENSION 2: CONOCIM I€,HTO				
•^	Ap lica can faciidad J8s nuevas iecno logias qtie se impCement cr>		✓	✓	✓
••	j.A.prende con fac jlidad los comes tos nuevos que se presenten?		✓	✓	✓
13	Demuestra cierta resistencia para trabajar en equipo		✓	✓	✓



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

•^ Demuestra una auténtica preocupación por lograr los objetivos grupales

Indicador 8: Aprendizaje

8 Usted es capaz de extender los objetivos del área para el crecimiento de sí

✓ ✓ ✓

^8 El consorcio le brinda un espacio pertinente de aprendizaje

✓ ✓ ✓

Indicador 9: Experiencia Laboral

12 Sienta que su experiencia laboral es óptima

✓ ✓ ✓

De acuerdo a la experiencia laboral que cuenta, sienta que tiene la capacidad de actuar ante un problema

✓ ✓ ✓

Indicador 10: Cumplimiento

8 ¿Puede contar con acceso a información para que cumpla con sus funciones?

✓ ✓

• Cumple con los procedimientos establecidos de manera efectiva

✓ ✓ ✓

Indicador 11: Iniciativa

Indicador 11: Nivel de Proyección

8^ ¿Se siente capacitado para cualquier eventualidad que requiera su contribución?

✓ ✓ ✓

22 Se considera preparado para este tipo de trabajo

✓ ✓ ✓

Indicador 12: Destrezas

^ Usted se siente con la destreza de realizar innovaciones en su trabajo

✓ ✓ ✓

** Logra resolver los inconvenientes que se le presentan en el trabajo

✓ ✓ ✓

Indicador 13: Rendimiento

26 ¿Considera usted que para mejorar su rendimiento laboral debe contar

✓

88 ¿Usted siente que para que tenga un buen rendimiento laboral debe contar con un buen ambiente laboral?

✓ ✓ ✓

Indicador 14: Creatividad

Aporta soluciones creativas a los problemas laborales

✓ ✓ ✓

¿Usted demuestra sus capacidades, capacidad, conocimiento y creatividad?

✓ ✓ ✓

[illegible]

opinion a• apticazxlus•o: npncauia I icaes• **aaspusa** aa corrigirC j no •pftcwe \$ j

Apellidaa y nombread Quex **vandadoc** Dr. / ue:

DNI: 09078477

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión

.....de..... del 201...

para rredir la dmeai6n


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 11: Base de Datos

Tabla 33. Base de datos 1

VARIABLE: "COMPETENCIAS"																																			
Encuestados	DIMENSIÓN 1: MOTIVACION										DIMENSION 2: CONOCIMIENTO										DIMENSIÓN 3: HABILIDAD										D1	D2	D3	SUMA	
	Invarian on formacion		Incentivar		Necesidad		Bono		Impulsos		Facilidad		Trabajo en equipo		Aprendiz aje		Experien cia laboral		Cumpli miento		Nivel de prepara cion		Destrez a		Rendim iento		Creativid ad		Habilidades de Comunicación						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	5	41	39	44	124	
2	5	4	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	6	4	38	40	44	122
3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	38	44	44	126
4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	40	38	39	117
5	1	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	39	48	48	135
6	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	26	35	47	108
7	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	42	40	41	123
8	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	38	42	43	123
9	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	38	42	43	123
10	2	2	1	5	5	1	3	3	5	2	3	4	4	5	4	1	1	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	29	32	44	105	
11	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	37	40	47	124
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42	46	50	138
13	4	4	3	5	3	3	2	2	4	2	3	5	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	32	38	44	114	
14	3	4	4	4	3	3	5	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	35	33	38	106
15	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	35	37	47	119
16	2	3	2	2	2	2	3	2	5	4	2	2	4	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	1	5	3	2	2	3	2	27	24	28	79	
17	4	4	4	5	1	3	3	3	3	3	4	4	5	2	5	4	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	34	38	43	115
18	4	4	5	4	2	3	5	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	41	37	40	118
19	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	2	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	40	49	126
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36	34	36	106	
21	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	3	4	4	5	40	38	38	116
22	4	3	2	3	4	3	1	1	4	2	3	4	2	4	4	2	3	5	3	4	2	4	1	3	5	5	4	4	3	4	27	34	35	96	
23	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	30	38	41	109
24	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	48	50	145
25	4	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	42	44	48	134
26	4	5	3	5	4	3	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	39	40	42	121
27	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	41	42	43	126	
28	4	5	4	5	3	4	2	4	4	2	5	4	1	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	37	36	44	117	
29	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35	36	35	106	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	40	40	38	118
31	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	38	44	44	126	
32	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	38	44	44	126
33	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	40	38	39	117
34	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	38	42	43	123
35	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	38	42	43	123
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42	46	50	138
37	4	4	3	5	3	3	2	2	4	2	3	5	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	32	38	44	114	
38	4	4	4	5	1	3	3	3	3	4	4	5	2	5	4	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	34	38	43	115	
39	4	4	5	4	2	3	5	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	41	37	40	118
40	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	35	36	35	106

Tabla 34. Base de datos 2

VARIABLE:"RENDIMIENTO LABORAL"																																					
Encuestados	DIMENSION 1: UBICACIÓN ACERTADA										DIMENSION 3: RECONOCIMIENTO										DIMENSION 5: PARTICIPACIÓN																
	Calidad de trabajo		Ambiente laboral		Destacar		Comunidad		Desempeño		Rendimiento		Satisfacción		Motivación		Productiva		Capacidad		Habilidad		Objetivos		Efectividad		Confianza		Experiencia								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	25	24	26	24	26	125	
2	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	28	26	26	24	25	129	
3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	26	27	28	30	27	136
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	21	22	24	21	23	111	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	30	27	28	30	26	141	
6	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	25	24	23	28	25	125
7	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	29	25	29	24	26	133
8	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	26	26	24	26	24	126	
9	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	26	26	24	26	24	126
10	4	1	5	5	5	5	2	1	1	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	25	17	24	27	28	121	
11	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	26	27	23	23	24	123	
12	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	28	26	24	26	29	133	
13	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	1	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	26	28	17	24	25	120	
14	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	26	26	27	26	27	132	
15	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	26	23	25	25	27	126	
16	3	1	3	1	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	2	1	16	18	15	15	16	80	
17	4	2	2	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	21	26	25	28	28	127	
18	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	22	26	25	24	25	122	
19	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	23	26	30	30	138	
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	25	24	21	20	22	112	
21	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	21	22	24	21	23	111
22	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	22	20	18	22	23	105	
23	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	5	22	23	25	22	25	117	
24	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	30	30	29	30	147	
25	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	30	29	30	30	146	
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	24	23	24	25	24	120	
27	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	25	26	24	27	25	127	
28	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	22	24	19	25	25	115	
29	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	22	18	22	22	22	106	
30	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	23	24	24	24	117	
31	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	26	27	28	30	27	138	
32	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	26	27	28	30	27	138	
33	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	21	22	24	21	23	111
34	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	26	26	24	26	24	126
35	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	26	26	24	26	24	126
36	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	28	26	24	26	29	133	
37	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	1	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	26	28	17	24	25	120	
38	4	2	2	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	20	26	25	28	28	127	
39	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	22	26	25	24	25	122
40	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	22	18	22	22	22	106

Anexo 12: Evidencias

Se remite el listado de las Citas que han sido Aprobadas o Rechazadas digitalmente para Evaluacion por el Fondo MIVIVIENDA S.A.

Los Expedientes Aprobados, seran revisados fisicamente en los proximos dias. Por favor, asegurese de haber presentado los expedientes por mesa en empaque sellado.

Se adjunta el detalle correspondiente a las mismas:

Nro. Doc.	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Fecha de Cita	Estado de Exp	Observaciones
40254806	FLORES	ARBILDO	CLEMENCIA SOFIA	19/11/2020	RECHAZADA	NO ADJUNTO RESOLUCION DE CONTRATO ENTRE GRUPO FAMILIAR Y ENTIDAD TECNICA ANTERIOR. REVISADO POR CVK - KC
27279221	DELGADO	CIEZA	ADILSO LUZGARDO	19/11/2020	RECHAZADA	NO ADJUNTO RESOLUCION DE CONTRATO ENTRE GRUPO FAMILIAR Y ENTIDAD TECNICA ANTERIOR. REVISADO POR CVK - KC

Atentamente

Departamento de Proyectos Sociales
Gerencia de Proyectos Inmobiliarios
Fondo Mivivienda

Se remite el listado de las Citas que han sido Aprobadas o Rechazadas digitalmente para Evaluacion por el Fondo MIVIVIENDA S.A.

Los Expedientes Aprobados, seran revisados fisicamente en los proximos dias. Por favor, asegurese de haber presentado los expedientes por mesa en empaque sellado.

Se adjunta el detalle correspondiente a las mismas:

Nro. Doc.	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Fecha de Cita	Estado de Exp	Observaciones
40254806	FLORES	ARBILDO	CLEMENCIA SOFIA	19/11/2020	RECHAZADA	NO ADJUNTO RESOLUCION DE CONTRATO ENTRE GRUPO FAMILIAR Y ENTIDAD TECNICA ANTERIOR. REVISADO POR CVK - KC
27279221	DELGADO	CIEZA	ADILSO LUZGARDO	19/11/2020	RECHAZADA	NO ADJUNTO RESOLUCION DE CONTRATO ENTRE GRUPO FAMILIAR Y ENTIDAD TECNICA ANTERIOR. REVISADO POR CVK - KC

Atentamente

Departamento de Proyectos Sociales
Gerencia de Proyectos Inmobiliarios
Fondo Mivivienda



CONTRATISTAS GENERALES S.R.L.

Lima, 16 de noviembre de 2020

Señores.
Universidad Cesar Vallejo

Presente

Asunto: Autorización para la realización de tesis

De mi especial consideración.

Mis cordiales saludos y mencionarle que luego de haber realizado el proyecto de tesis " Competencias y Rendimiento Laboral del Consorcio W y M Contratistas Generales S.R.L.". por los autores Cinthya Avalo Viera y Ketty Cinthya Huatucu Taipe, la empresa autoriza que las señoritas ejecuten el proyecto descrito así mismo nos comprometemos a brindar la información necesaria.

Atentamente.


W&M CONTRATISTAS GENERALES S.R.L.
Luis G. Saavedra Lino
Gerente
W&M CONTRATISTAS GENERALES S.R.L.
LUIS G. SAAVEDRA LINO
GERENTE

✉ wymcontratista@hotmail.com

📍 Jr. Rio Santa Fe Mz. J Lt. 29
Urb. Canto Rey - Sjl

☎ (01)222-9883
961537033 / 986896426 / 991140661



Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Yo (Nosotros), CINTHYA AVALO VIERA, KETTY CINTHYA HUATUCO TAPE estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "COMPETENCIAS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL CONSORCIO W&M CONTRATISTAS GENERALES S.R.L", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
CINTHYA AVALO VIERA DNI: 75413969 ORCID 0000-0001-7059-1000	Firmado digitalmente por: CAVALOV el 30 Dic 2020 13:42:13
KETTY CINTHYA HUATUCO TAPE DNI: 76775017 ORCID 0000-0002-8404-9316	Firmado digitalmente por: KHUATUCOT el 30 Dic 2020 13:49:05

Código documento Trilce: 103252